Microlog Microfiche Collection
Resolution Chart

Copyright

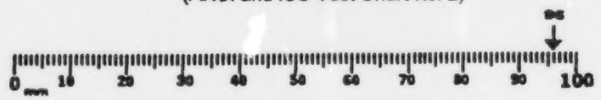
Copyright for the ***contents*** of this microfiche is held by the publisher of the original document. Please contact the original publisher for guidance in all copyright matters. Copyright in this ***microfiche edition*** is held by Micromedia Limited.

Quality of the Microfiche Reproduction

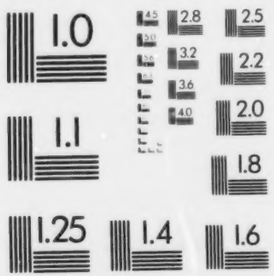
Micromedia Limited maintains the highest standards for micrographic reproduction. Attempts are made to obtain the best quality print version to microfilm. However, there are some printing styles, colours and graphic layout styles (including maps, graphs and tables) which do not reproduce well. Because of the value of the original document, Micromedia has filmed it recognizing that it may not be as easy to read as the original document.

Some pages have been filmed twice to improve the clarity of the reproduction. Consult both reproductions to ensure that all of the original text is read.

Microcopy Resolution Test Chart
National Bureau of Standards
Standard Reference Material 1010a
(ANSI and ISO Test Chart No. 2)



PM-1 3½"x4" PHOTOGRAPHIC MICROCOPY TARGET
NBS 1010a ANSI/ISO #2 EQUIVALENT



MS109

24x

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street, Toronto, ON M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161

Collection MICROLOG sur Micromédia
Tableau de résolution

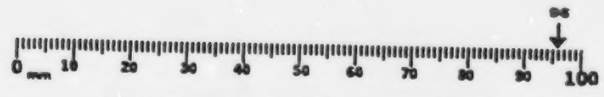
Droits d'auteurs

Les droits d'auteurs du conenu de cette microfiche sont détenus par l'éditeur du document original. Veuillez communiquer avec celui-ci pour obtenir des renseignements sur tout ce qui touche les droits d'auteurs. Les droits d'auteurs de cette édition sur microfiche sont détenus par Micromédia Limitée.

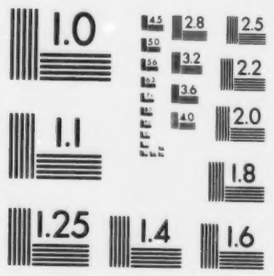
Qualité de reproduction sur microfiche

Micromédia Limitée maintient les normes de reproduction micrographique les plus élevées. Elle fait tout son possible pour obtenir la version sur papier à reproduire sur microfiche de la meilleure qualité possible. Cependant, certains styles d'imprimerie, de couleurs et de style de mise en page graphique (incluant des cartes, des grahiques et des tableaux) se reproduisent mal. En raison de la valeur du document original, Micromédia l'a reproduit tout en reconnaissant qu'il ne sera peut-être pas aussi lisable que le document original.

Tableau de résolution micrographique
National Bureau of Standards
Standard Reference Material 1010a
(ANSI and ISO Test Chart No. 2)



PM-1 3½"x4" PHOTOGRAPHIC MICROCOPY TARGET
NBS 1010a ANSI/ISO #2 EQUIVALENT



MS109

24x

micromedia
a division of IHS Canada

20 Victoria Street, Toronto, ON M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161

107835

Ontario Human Rights Commission

Commission ontarienne des droits de la personne

Ontario

ANNUAL REPORT

1999–2000

101-00526/

Ontario Human Rights Commission
Commission ontarienne des droits de la personne

ANNUAL REPORT
1999–2000

Ontario Human Rights Commission
180 Dundas Street West, 8th floor
Toronto, Ontario, M7A 2R9

For further information call in confidence:

Tel: 1-800-387-9080

TTY#: 416-314-6526 or 1-800-308-5561

Web Site: www.ohrc.on.ca

TABLE OF CONTENTS

Message from the Chief Commissioner 6

Policy and Education Branch 7

Policy Development 7

Pregnancy and Breastfeeding 7

Sexual Orientation 8

Gender Identity 9

Disability 9

Public Transit Accessibility Survey 11

Discussion Paper on Age Discrimination 11

Discussion Paper on Insurance 11

Policy Dialogue 12

Public Education 13

An Aboriginal Human Rights Program 16

National and International Initiatives 17

Legal Services Branch 18

Appeals 18

Divisional Court 20

Board of Inquiry Hearings 23

Mediation and Investigation Branch 25

Inquiries and Intake 25

Mediation 25

Investigation 25

The Caseload 26

Restructuring 27

Accountability Framework 28

Appendices 32

List of Commissioners 32

Organizational Chart 36

Branch Descriptions 36

List of Publications 38

List of Public Education Activities 39

Tables 41

Board of Inquiry Decisions and Settlements 45

Financial Statement 48

Ontario
Human Rights
Commission

Chief Commissioner

180 Dundas Street West
Toronto ON M7A 2R9
Tel: 416.314.4541

Commission
ontarienne des
droits de la personne

Commissaire en chef

180 rue Dundas ouest
Toronto ON M7A 2R9
Tél : 416.314.4541

Ontario

June, 2000

Honourable Helen Johns
Minister of Citizenship, Culture and Recreation
6th Floor, 400 University Avenue
Toronto, Ontario
M7A 2R9

Dear Minister:

Pursuant to Section 31(1) of the Ontario *Human Rights Code*, it is my pleasure to provide to you the Annual Report of the Ontario Human Rights Commission for the fiscal year 1999–2000, for submission to the Legislative Assembly of Ontario.

This report reflects the activities of the Commission to March 31, 2000.

Yours sincerely,

Keith C. Norton, Q.C., B.A., LL.B.
Chief Commissioner

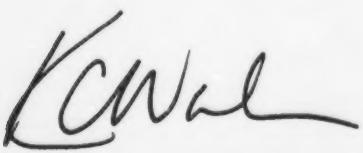
MESSAGE FROM THE CHIEF COMMISSIONER

I am pleased once again to report to the Honourable Minister of Citizenship, Culture and Recreation, the Legislative Assembly and the people of Ontario on the work of the Ontario Human Rights Commission. This fiscal year, 1999-2000, is the fourth consecutive year in which the Commission has made major strides forward in improving its level and quality of service to the people of our province.

The staff of the Commission deserve a great deal of credit for what they have accomplished over the past four years in transforming the Commission into a much more effective agency of the people of Ontario in advancing public policy as set out by the Legislature in the Ontario *Human Rights Code*. Not only has the Commission managed the largest human rights caseload in Canada with ever increasing effectiveness, it has also continued to expand its public education mandate to reach directly over 8,000 people this year and has developed new policies and guidelines to assist people in interpreting and applying the *Code*. Employers, employees and any member of the public can now count on getting expert advice on human rights issues from staff who are at the forefront in human rights policy development in Canada.

While I want to emphasize this is not just a matter of numbers, the Commission has had an historic problem of delays in coping with a very heavy caseload. In the past three years with the development of a new state-of-the-art case management system, the introduction of voluntary mediation and the extensive new training for all staff we are now very close to a current caseload. Almost all of the older cases have now been processed and we have fewer cases in the system than we would normally deal with in one year.

It is, therefore, with considerable optimism that I present this report and say that your Commission is now serving the people of Ontario and assisting Ontario and Canada to maintain their international human rights commitments more effectively than at any time in recent memory.



Keith C. Norton, Q.C., B.A., LL.B
Chief Commissioner

About the Commission

The Ontario Human Rights Commission (the "Commission") is an arm's length agency of government accountable to the Legislature of Ontario through the Minister of Citizenship, Culture and Recreation. The Commission's principal functions are set out in the Human Rights Code *(the "Code") and include the investigation and settlement of human rights complaints. Under the* Code*, the Commission's work also includes promoting human rights and public awareness.*

Policy and Education Branch
Promotion and Awareness of Human Rights

Policy Development

In keeping with the Commission's mandate to promote understanding of human rights and encourage research to eliminate discriminatory practices, the Commission undertook a number of policy development initiatives in 1999-2000. Several consultations took place and discussion papers were released to the public on emerging policy areas. Several policies were updated and new ones were introduced. The purpose of these policies and guidelines is to help Commission staff, members of the public and those involved in human rights to understand and interpret how the *Code* applies. Highlights of the past year are outlined below.

Pregnancy and Breastfeeding

Under Section 10 (2) of the *Code*, the "right to equal treatment without discrimination because of sex includes the right to equal treatment without discrimination because a woman is or may become pregnant". Birth and breastfeeding are natural parts of child rearing and are integrally related to the ground of sex. Refusing or denying a service to a woman who is pregnant or is breastfeeding violates the *Code* on the ground of sex.

In February 1999, the Commission settled a complaint related to an incident involving a woman who was breastfeeding her child in a restaurant and was asked by restaurant management to stop breastfeeding, to move to the restaurant's washroom or to leave the restaurant. A key element of the settlement included a request by both the complainant and the respondents that the

Commission develop an explicit policy regarding the rights of women to breastfeed in public, if they so choose. This includes the right not to be disturbed or denied access to services. Breastfeeding mothers have the same right to avail themselves of services, without discrimination, as all other people in Ontario.

As a result of the settlement, the Commission clarified and expanded its interpretation of the right of women to breastfeed and revised its *Policy on Pregnancy* to reflect the protection of breastfeeding in public areas. The Commission also developed a plain language version of its *Policy on Pregnancy* as well as a flyer entitled, *Your Rights as a Nursing Mother*. Both were distributed to public health units and midwives' associations across the province during National Breastfeeding Week in October 1999. The right to be accommodated at work is also part of the *Policy on Pregnancy*

Sexual Orientation

On May 20, 1999, the Supreme Court of Canada decided in *M. v. H.*, that the opposite-sex definition of "spouse" in Part III of Ontario's *Family Law Reform Act* was unconstitutional. As a result, the Ontario Government introduced Bill 5, *An Act to amend certain statutes because of the Supreme Court of Canada decision in M. v. H.* to include the ground of same-sex partnership status. The Act amends 67 Ontario statutes, including the *Code*. The Commission's public policy statement on sexual orientation was released this year entitled, *Policy on Discrimination and Harassment because of Sexual Orientation*. It incorporates the changes made by Bill 5 and provides clear directions on the equality of persons in Ontario regardless of sexual orientation.

Released in February 2000, the Policy sets out how the *Code* protects against discrimination and harassment because of sexual orientation. It is designed to improve understanding of issues related to sexual orientation. In particular, the Policy can be used by employers and providers of services and accommodation to better understand their responsibilities under the *Code* and the need to provide equal treatment to all Ontarians.

The Chief Commissioner has written to the Attorney General with respect to some of the statutes amended by Bill 5 and other Ontario laws of potential relevance to same-sex partners. The Chief Commissioner has raised several issues in relation to these laws such as substantive equality, the dignity of individuals in same-sex relationships and compliance with the *Code*.

Gender Identity

Misunderstanding and lack of awareness of the issues faced by transgendered people occur throughout society. Two years ago, in March 1998 at a conference held by the International Foundation for Gender Equality, the Chief Commissioner made a commitment that the Commission would undertake policy development in consultation with the transgendered community. Research, consultations and meetings were then conducted with the transgendered community, selected officials and health professionals.

Following these consultations, the Commission developed a discussion paper entitled *Toward a Commission Policy on Gender Identity*. This paper was released in October 1999 to members of the transgendered community and stakeholders associated with this issue.

Based on feedback received, the Commission approved a formal policy statement based on the discussion paper, *Policy on Gender Identity*. The Policy is based on the work done to date which includes research, community consultations and interviews with selected officials and health care professionals and a review of significant case law in this area. The document outlines the major barriers and issues that face transgendered persons.

Although the number of complaints in this area is relatively small, the discrimination, harassment and social stigma experienced by transgendered individuals is significant. In developing this Policy, the Commission aims to promote awareness of gender identity, to dispel stereotypes and myths, and to prevent discrimination and harassment against individuals because of their gender identity.

Disability

Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities

The Commission introduced its *Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities* in 1989. Since that time, the *Guidelines* have not undergone any revisions despite several key legal developments and emerging issues.

As a result, the Commission conducted extensive consultations with approximately 150 stakeholders to evaluate the need for revisions and to seek views on proposed revisions to the *Guidelines*. Consultees included disability

consumers and organizations, employer communities, educational institutions, law firms, labour, provincial and municipal government agencies, business and trade associations and service providers.

The Commission also sought views on two specific policy issues. The first issue was the interpretation of the "undue hardship standard" in light of the reasonableness standard set out in the 1997 *Eldridge v. British Columbia (Attorney General)* decision, and second, the "voluntary assumption of risk". This second issue arises when a person with a disability voluntarily assumes a health and safety risk (after accommodation) to himself or herself alone.

Viewpoints were varied. Members of the disability community supported the current standard of undue hardship and accommodation standards as set out in the *Code*. Representatives of the business and employer communities, however, felt that the cost standard was too onerous. They preferred to support a standard based on "reasonableness" as well as a revision of the measurement of cost. Educational service providers, while supportive of the undue hardship standard, felt that factors other than cost should determine undue hardship. Members of the deaf community indicated that governments, which are often the only sources of funding for accommodation, have a duty to accommodate and should not qualify for an undue hardship exemption.

Stakeholders also raised a number of other issues. These included the definition of "essential duties", accommodation in pre-injury work or other work, the interaction of other legislation with the *Code* dealing with employee rights and general health and safety issues, the lack of integration of arbitration decisions in the labour context into human rights analysis, and the vulnerability of workers with disabilities in non-unionized workplaces.

The overwhelming response to the Commission's consultations shows that stakeholders rely upon the *Guidelines* for directions in fulfilling the obligation to accommodate in a variety of situations. The Commission intends to release a revised version of the *Guidelines* next year. The revised version will assess the implications of decisions made by courts and boards of inquiry over the last decade and take into account their impact on the standards set out in the *Guidelines*. The *Guidelines* will also provide employers with more specific guidance on the accommodation process.

Public Transit Accessibility Survey

As part of its ongoing commitment to disability issues, in 1999-2000, the Commission undertook a survey of the current efforts and future plans of major transit commissions in Ontario municipalities to make their systems accessible to persons with disabilities. Findings from the assessment will enable the Commission to determine current and future policy developments in the area of disability accommodation, with particular focus on transportation services.

In light of a 1997 Supreme Court of Canada decision, the Commission promotes an integrated approach to public transit as a basic social requirement. In practical terms, this means that municipalities should try to make their standard transit systems as accessible as possible, and in situations where some users still cannot access these facilities, even after accommodation, to provide other para-transit options, such as Wheel Trans. In both cases, the standard is accommodation to the point of undue hardship. The Commission will be releasing a survey on the accessibility of public transit systems in Ontario next fiscal year.

Discussion Paper on Age Discrimination

The Commission prepared a discussion paper on age discrimination in 1999-2000, following the designation of the United Nations' International Year of Older Persons in 1999. The paper, which was developed as part of the Commission's mandate to develop policy on the major grounds in the *Code*, explores human rights issues facing older persons in Ontario in the areas of employment, housing and services and facilities. It reviews demographic trends, broader social and economic issues related to age discrimination, case law and the types of cases coming to the Commission through complaints. The paper will form the basis for public consultation prior to developing a formal public policy on this issue over the next two years.

Discussion Paper on Insurance

As part of its mandate under the *Code* to promote awareness and understanding of human rights, the Commission initiated a research project to examine human rights issues in the insurance industry.

In 1992, the Supreme Court of Canada in *Bates v. Zurich Insurance* encouraged the insurance industry to look more closely at non-discriminatory alternatives in rate setting in the auto industry. It ruled that the insurance industry could continue to use discriminatory criteria, such as age and marital

status as a *bona fide* means of assessing risk, but that the industry might not be able to do so indefinitely.

In light of these comments and the relative scarcity of human rights analysis on the insurance industry in Ontario, the Commission developed a Discussion Paper, released in October 1999, to initiate dialogue on protecting human rights in insurance and to examine alternatives to current practices through consultation with industry representatives, regulators and consumers. This paper reviews insurance-related legislative authority, provisions of the *Code* and discusses issues of discrimination in insurance.

As part of the consultation, the Commission received a number of submissions and met with several representatives from the life, disability and auto insurance sectors. The Commission will release the Consultation Report this coming year and correspond with key stakeholders on issues raised during the consultation. One of the key directions of the Report is that the Commission recommend that industry, government and consumer sectors jointly establish a mechanism to further promote dialogue on human rights issues in insurance.

Policy Dialogue

In February 2000, the Commission, in partnership with the Canadian Human Rights Foundation, held a first-ever one-day Policy Dialogue entitled *Human Rights Commissions: Future Directions*. The session's goal was to bring together a diverse range of Canadian and international stakeholders to analyze the way in which human rights institutions, civil society and government work together to identify issues, developments and challenges in the field of human rights and to generate strategies for the future.

Representatives from the Ontario Human Rights Commission, other Canadian human rights commissions, the Ontario government, and human rights non-governmental agencies (NGOs) took part in the event. As well, we were privileged to have in attendance the Special Advisor on National Institutions from the Office of the High Commissioner for Human Rights in Geneva, a member from the *Canadian Human Rights Act* Review Panel, a member of the UN Human Rights Committee, a Canadian Senator and several distinguished human rights experts and academics.

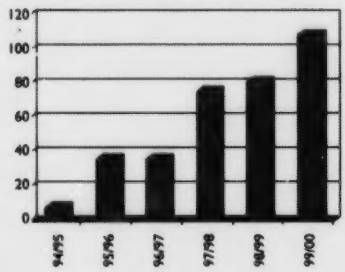
The session provided participants with an opportunity to discuss social trends and international developments and to examine the impact of these trends and developments on the role of human rights commissions. Some of the emerging issues that were identified included economic and social rights,

alternative dispute resolution and the complaints-based model as a means for addressing systemic discrimination. Also discussed was the role of human rights commissions in ensuring Canada fulfills its international human rights obligations, as contained in the international conventions, treaties and protocols it has ratified. Such information-sharing will help Canadian human rights commissions to respond better to societal changes in Canada, and to develop strategies that will enable commissions to play a greater role in the protection and promotion of human rights in the future.

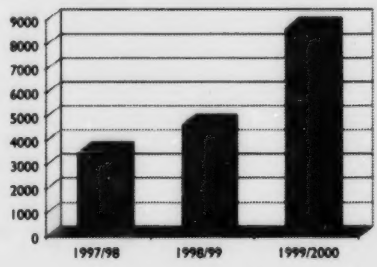
PUBLIC EDUCATION

Promoting human rights is an equally important part of the Commission's mandate. Section 29 of the *Code* outlines the wide-ranging functions of the Ontario Human Rights Commission, and includes its responsibilities with regard to public education. In particular, Section 29(d) requires the Commission to "*develop and conduct programs of public information and education and undertake, direct and encourage research designed to eliminate discriminatory practices that infringe rights under this Act*".

Public Education Activities



Total Attendees at Public Education Activities



Last year, Commission staff participated in 108 public education events and delivered education and training to over 8,600 people, almost double and triple the numbers from the past two years (4,500 and 3,000, respectively), making 1999-2000 one of the most active years in the area of public education.

Key activities included:

- keynote addresses at conferences of the Association of Municipalities in Ontario, Ontario Hydro, Citizenship and Immigration Canada, the Human Resources Professionals Association, and colleges and high schools;

- taking part in a youth anti-racism conference in Sioux Lookout that brought together Aboriginal and non-Aboriginal youth from across northwestern Ontario to discuss strategies relating to the elimination of racism in their communities;
- presentations to disability groups in Sudbury and Kirkland Lake, small business owners in Kirkland Lake and Timmins, municipal employees in Windsor and the Ontario Association of the Deaf in Toronto;
- participation in information fairs for job seekers with disabilities in Toronto and Brampton, for human resource practitioners in Toronto, Durham and Ottawa, and for the general public at multicultural fairs in Milton and Ajax, as well as attendance at the 1999 Lesbian, Gay, Bisexual, Transsexual and Transgender Pride Week; and
- training of call centre staff at the Ministry of Labour.

In 1999-2000, the Commission also developed a second three-year public education strategy to build on the first one, which came to an end as of March 31, 2000. The new strategy entitled, *Getting the Message Out*, sets out the course for the Commission's public education activities for the next three-year period from April 1, 2000 to March 31, 2003. In particular, the new strategy focuses on increased public education activity in the education and employment sectors, greater use of thematic campaigns, and involving more staff and key stakeholders in the delivery of public education.

Partnerships have proven to be successful as a means of enhancing the Commission's public education efforts. The Commission's first public awareness campaign on sexual harassment was held in 1998. Last year, the Commission conducted a second province-wide campaign on sexual harassment on public transit vehicles throughout Ontario and expanded the campaign to liquor control board outlets. Both campaigns were conducted with private, not for profit and public sector partnerships.

The Commission also partnered with a francophone women's non-governmental organization, the *Réseau des femmes du sud de l'Ontario*, to raise awareness of the practice of female genital mutilation (FGM). This practice has been recognized not only as a health hazard and a form of violence against women and girls, but also as a human rights issue under international law. Many women living in Ontario come from areas or countries where FGM is practiced. Working with the *Réseau*, the Commission developed a brochure addressing this important women's issue based on its existing "Know Your

Rights" series. The brochure was published in English, French, Arabic, Somalian, Swahili and Amharic and was distributed to women's groups throughout the province.

During the past year, the Commission also partnered with the Council of Agencies Serving South Asians to develop a seminar on access to professions and trades for foreign trained professionals. Policy work in this area is under way as is the development of a multilingual plain language version of the Commission's *Complainant's Guide* in six South Asian languages: Hindi, Tamil, Punjabi, Gujarati, Urdu and Bengali.

The Commission also participated again as a major partner in the second Toronto Human Rights Film and Video Festival, 'Rights on Reel', held in December 1999.

In 1999-2000, the Commission also worked on the development of a teaching resource on 'Human Rights and Disabilities'. This section is part of the updated disability awareness resource teacher's manual entitled, *Discover Together*, and makes use of some of the resources already developed in the Commission's *Teaching Human Rights in Ontario*. The manual is designed to help teachers introduce non-disabled students to a variety of disability issues and to increase their awareness of the abilities of people with disabilities. The package has been recently re-released by the Equity Department of the Toronto District School Board and is being distributed to all elementary schools in the Toronto District School Board.

In the area of publications, the Commission also launched a new series of colourful plain language guides on several major policy areas. Key among these was *Human Rights at Work*, a publication that addresses workplace issues such as: accommodating persons with disabilities, anti-discrimination and harassment policies, rights for pregnant employees and benefits for same-sex partners. The guide is easy to understand and provides employers with practical information, including a list of prohibited interview questions and a sample job application form. Others in the series include, *Protecting Religious Rights*, *Guide to the* Human Rights Code, *Hiring? A Human Rights Guide* and *Pregnancy: Before, During and After: Know Your Rights*, and a ready reference to the most recent version of the *Code*.

The Commission also released a second edition of *Human Rights Policy in Ontario*, an up-to-date compilation of all the Commission's existing and new policy work, and produced *Human Rights at Work*, a first-ever manual for employers on human rights in the workplace.

AN ABORIGINAL HUMAN RIGHTS PROGRAM

Under Sections 29 and 14 of the *Code*, the Commission has a statutory duty to promote and advance awareness of human rights and to allow for special programs that promote equality of opportunity. Aboriginal peoples' human rights have been identified repeatedly as a priority at the provincial, national and international levels as areas of concern. Since Ontario is home to approximately 20% of Canada's Aboriginal population, there is a need to address the human rights issues that Aboriginal persons face as a result of the cumulative and aggravated effects of economic, social and historical disadvantage and discrimination.

The Commission has put into place a special program as part of its outreach efforts to the Aboriginal community. Given that Aboriginal persons in Ontario file relatively few human rights complaints, many Aboriginal communities have little experience with the provincial human rights process, and are either unaware of the Commission's services or its ability to serve Aboriginal interests. Others view the human rights process to be unresponsive or irrelevant to the needs of Aboriginal persons. Since the Commission has no sustained or corporate presence in Ontario's Aboriginal communities, the Commission developed a Request for Proposals to develop a special program for Aboriginal persons.

The program's goals include enhancing awareness among Aboriginal persons of the protections contained in the *Code*, developing appropriate and culturally-sensitive mechanisms for accessing the Commission's services and developing a sustained corporate Commission presence within Aboriginal communities and organizations.

First steps of the proposed 18-month program will involve researching best practices for public education and awareness in Aboriginal communities, conducting a needs assessment and establishing formal partnership(s) with selected organizations that are representative of Aboriginal communities.

NATIONAL AND INTERNATIONAL INITIATIVES

Ontario Submissions

The Commission provides input to Ontario's submissions to reports prepared by Canada in accordance with Canada's obligations under international conventions. The Commission's comments highlight relevant legislative, judicial and administrative policies, programs and activities during the given reporting period as they relate to particular articles in the respective conventions. In September 1999, the Commission prepared comments for consideration on three reports:

- *Canada's 13th & 14th Report on the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*;
- *Canada's Second Report on the Convention on the Rights of the Child*; and
- *Canada's Fifth Report on the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women.*

Canadian Association of Statutory Human Rights Agencies (CASHRA)

CASHRA's membership includes all the human rights commissions and fair practices offices in each of the 10 provinces, 3 territories and the federal government. During the 1999-2000 fiscal year, the Commission led a joint effort of representatives of CASHRA member agencies to develop an educational initiative that highlights every person's responsibility to ensure that human rights are respected in the workplace. This poster will be launched at the CASHRA 2000 Conference in May 2000.

International Delegations and Visitors

As part of its responsibility to promote human rights, in 1999-2000, the Commission hosted a number of delegations and visitors from around the world including Sri Lanka, India, Japan, Chile, South Africa and Nigeria. Several of these visits related to the establishment or strengthening of human rights commissions, information-sharing and technical co-operation.

Legal Services Branch

In the 1999-2000 fiscal year, the Legal Services Branch handled some 147 boards of inquiry, 21 judicial reviews, and 11 appeals, including two at the Supreme Court of Canada.

The following are highlights of some of the significant decisions and cases over the past year that are noteworthy to all those with an interest in human rights advancement.

Appeals

M. v. H.
Supreme Court of Canada (intervention)

The Commission intervened at the Supreme Court of Canada in a case known as *M. v. H.*[1]. The applicant "M" went to court to obtain an order of support against "H", her former same-sex partner, after their twelve-year relationship had ended. At the outset of her support motion, "M" argued that the opposite-sex definition of "spouse" in Section 29 of Ontario's *Family Law Act*[2] *(FLA)*, which precluded her from making an application for support in the context of a lesbian common law relationship, constituted a denial of the equality rights in Section 15 of the *Charter*.

Result at Supreme Court: On May 20, 1999, the Supreme Court of Canada found that the opposite-sex definition of "spouse" in Part III of Ontario's *FLA* was unconstitutional. The Court found that the exclusion of same-sex couples from Section 29 of the *FLA* constitutes an infringement of equality rights that cannot be justified as a reasonable limit on constitutional rights under Section 1 of the *Charter*. The Court declared Section 29 of the *FLA* to be of no force and effect but suspended the application of its declaration for a period of six months in order to give the Ontario government an opportunity to make the appropriate changes to the law.

Current Status: In response to the Supreme Court's decision, the provincial government introduced Bill 5 in the Ontario Legislature on October 25, 1999. It received Royal Assent on October 28, 1999 and came into force on March 1, 2000. The Bill amended the *FLA*, on November 20, 1999, so that its provisions governing support obligations now apply to same-sex partners. The *FLA*'s provi-

1. *Attorney General of Ontario v. M. and H.*, [1999] 2 S.C.R. 3.
2. *Family Law Act*, R.S.O. 1990, c. F. 3..

sions relating to domestic contracts and dependants' claims for damages have also been extended to same-sex partners. Bill 5 also amends a number of other statutes (including the *Code*) so that they now apply to same-sex partners.

B.C. Human Rights Commission et al. v. Blencoe Supreme Court of Canada (intervention)

In the summer of 1995, two human rights complaints were filed alleging that Robin Blencoe, a former provincial Cabinet Minister, had sexually harassed them. In late November 1997, Blencoe filed an application for judicial review of the Commission's referral of the complaints to the British Columbia Human Rights Tribunal. He alleged that inordinate delay in the processing of the complaints had caused him prejudice, amounting to a denial of natural justice.

In February 1998, the chambers judge dismissed Blencoe's application for judicial review which was subsequently appealed to the British Columbia Court of Appeal.

Result at Court of Appeal: The Court of Appeal held that:

a) the complaints were "relatively simple ones", involving no complex issues;

b) any delay in the proceedings of the complaints must necessarily have prejudiced Blencoe;

c) if Blencoe had been charged in the criminal courts with this type of "sexual assault", the charge would very likely have been dismissed on grounds of delay;

d) the exacerbation of an existing state of affairs may trigger Section 7 of the *Charter* right to security of the person;

e) if complainants in sexual assault cases are protected by Section 7 of the *Charter* when facing disclosure of confidential materials, then respondents in sexual harassment hearings, facing protracted intrusion into the intimate details of their lives based on as of yet unproven charges, must also be extended the same protection;

f) the emerging, preferred view in the Supreme Court of Canada is that Section 7 of the *Charter*, under the rubric of liberty and security of the person, operates to protect both the privacy and dignity of citizens against the stigma of undue, prolonged humiliation and public degradation of the kind suffered by Blencoe in connection with the complaints against him; and

g) the delay in this case was so excessive when weighed against the seriousness of the "charge" and the simplicity of the issues that it could never be viewed as reasonable under any test, and was not in accordance with fundamental justice.

Current Status: The appeal of this case was heard in the Supreme Court of Canada on January 24, 2000. The Court's decision is pending.

The consequences of an unsuccessful appeal in this case would be quite far-reaching for the Ontario Human Rights Commission, and indeed for the Commissions in other jurisdictions. In all likelihood, it would open the door for respondents to raise Section 7 arguments in cases where the allegation was not that of sexual harassment.

DIVISIONAL COURT

OHRC and Mike Naraine v. Ford Motor Company of Canada Ltd., et al. Superior Court of Justice, Divisional Court, June 23, 1999

The complainant worked for nine years for Ford as an electrician. During that period of time he experienced continuous racial harassment. The Board of Inquiry held that this harassment poisoned the complainant's work environment and was responsible, in part, for the discipline he received at Ford. The Board held that Mr. Naraine's ultimate dismissal was improper because Ford had failed to consider the effect the poisoned environment was having on the complainant.

Ford appealed the Board decision to the Divisional Court.

Result on Appeal: In a unanimous decision the Divisional Court dismissed the appeal. In part, the Court held the following:

Delay

- The Court noted that the Board was in an "excellent position" to determine whether there would be prejudice to Ford, having heard all the evidence, and therefore its decision on this matter ought to be given deference.

Res Judicata/Issue Estoppel

- The Court agreed with the Board's determination that it was appropriate to re-visit the issues addressed by the labour arbitrator – particularly the issue of the final alleged assault between Mr. Naraine and a co-worker – in order to make a determination on the human rights issues.

"Exclusion" of Evidence

- The Court held that the Board was entitled to exclude as irrelevant evidence of events subsequent to Mr. Naraine's termination from Ford. In any event, the Court noted that the Board did not exclude this evidence, but rather admitted it and then, as it was entitled to do, gave it no weight.

Employer Liability

- The Court upheld the Board's decision that Ford could be held liable for the racial harassment on the basis that it failed to do anything – indeed was indifferent to – the racial slurs and graffiti at its Windsor operations.

Current Status: Appeal pending in the Court of Appeal.

McKenzie Forest Products Inc. v. Adam Tilberg et al. Divisional Court Decision, Judicial Review: May 31, 1999

McKenzie Forest Products Inc. sought judicial review of an interim decision of the Board of Inquiry made in the course of a hearing into the complaint of Adam Tilberg. In his complaint, Tilberg alleges that McKenzie refused him employment because he was born without thumbs.

The Commission referred Tilberg's complaint to the Board. Subsequently, the Commission advised the Board and the parties that it had reached a settlement of the public interest issues between it and McKenzie Forest Products would "no longer participate" in the hearing. Tilberg was aware of his right to proceed on his own. The Commission requested, "as a condition of its withdrawing from the proceedings," a letter of assurance from McKenzie which McKenzie provided.

The hearing into Tilberg's complaint resumed in the absence of the Commission. McKenzie then brought a motion before the Board for an order dismissing Tilberg's complaint on the basis that "the Commission's decision to withdraw and relinquish carriage of the proceedings had left the Board without jurisdiction to continue." The Commission was put on notice and opposed McKenzie's motion.

Result at Board: The Board ruled that it had jurisdiction to continue with the hearing of Tilberg's complaint, notwithstanding the steps taken by the Commission to abandon active carriage of the complaint before the Board. McKenzie then brought an application for judicial review of the Board's interim ruling.

Result of Judicial Review: The majority of the Divisional Court granted McKenzie's application for judicial review. The Court held that the Commission has a statutory duty, pursuant to Section 39(2) of the *Code*, to "have the carriage of the complaint" and that where the Commission had taken steps to surrender active carriage of the complaint, the Board no longer had jurisdiction to hear the complaint. The Court held that, in the absence of the Commission's involvement in the proceedings, no other party has the statutory authority to have carriage of the complaint. The Court also held that the public interest represented by the Commission prevails, in the event of conflict, over the private interests and rights of individual complainants.

Current Status: Appeal pending in the Court of Appeal.

BOARD OF INQUIRY HEARINGS

Brillinger and the Canadian Lesbian and Gay Archives v. Imaging Excellence Inc. and Scott Brockie
Board of Inquiry Decision: September 29, 1999

The complainant, Ray Brillinger, sought printing services – envelopes, letterhead and business cards – from the respondent Imaging Excellence Inc. for the Canadian Lesbian and Gay Archives (the "Archives"). The president of Imaging Excellence, Scott Brockie, denied the service on the basis of his religious beliefs. Scott Brockie believed that homosexuality is contrary to the teachings of the Christian Bible. Mr. Brockie argued that his right to freedom of religion under Section 2(a) of the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* (the "*Charter*") acts as a defence to the denial of services.

The hearing proceeded in two stages: the first stage dealt with an infringement of the *Code* and the second stage addressed the Section 2(a) *Charter* defence.

Result at Board (First Stage): The Board held that the Canadian Lesbian and Gay Archives is protected under the sexual orientation ground of the *Code*. She held that organizations like the Archives are "so imbued with the identity or character of their membership, or so clearly representative of a group that is identified by a prohibited ground under the *Code*, that they cannot be separated from their membership and the organization itself takes on the protected characteristic".

The Board held further that both Ray Brillinger and the Archives were denied printing services contrary to Section 1 of the *Code*. She held that Ray Brillinger was discriminated against indirectly as a member of the Archives, as was its then president, because of his association with the Archives. The Board held that the Archives was discriminated against directly and by way of association.

Current Status: Argument on the *Charter* proceeded on November 1, 1999. The Board reserved her decision.

Nicole Curling v. The Victoria Tea Company Ltd., A. Torimiro and The Torimiro Corporation
Board of Inquiry Decision: December 22, 1999

The complainant, Nicole Curling, filed a complaint against her employer, Alexander Torimiro and The Victoria Tea Company on April 15, 1994, alleging sexual harassment and sexual solicitation contrary to Section 7(2) and 7(3)(a) of the *Code*. In 1998, the complaint was amended to include discrimination in employment because of sex contrary to Section 5(1) and 9.

During the course of the hearing in September 1999, an allegation of Section 8 reprisal was added to the complaint as a result of a defamation law suit launched by the personal respondent and his new corporate entity, The Torimiro Corporation, which was also added as a respondent.

Result at Board: The Board found that Nicole Curling was subjected to a poisoned work environment due to the sexualized workplace climate. The Board found the personal respondent's behaviour towards the complainant, such as unwanted touching, kissing and comments about her body, constituted sexual harassment.

The Board held that the personal respondent's persistent pursuit of a relationship with the complainant constituted sexual solicitation. Expert evidence was led that sexual harassment should also be understood in the terms "relational advances". The typical traits of this latter type of harassment being where the respondent harasser pressures the target to form an intimate relationship, usually starting with gifts, special attention and invitations for dates. The Board noted that "relational advances" are often not seen as harassment and are treated lightly by co-workers and employers because the conduct has the semblance of a courtship and infatuation.

With respect to the previous finding of sexual harassment by the personal respondent, expert evidence was led that clearly revealed the respondent to be a "repeat offender, who did not recognize his responsibility and who engaged in a pattern of escalating behaviour".

The respondents launched a civil action against the complainant seeking $1.5 million for damage to reputation arising out of the human rights complaint process. The Board found that reprisal was clearly a factor in the respondents' lawsuit. The Board held that in making threats against the complainant, her family, the Commission and its witnesses, the respondents' conduct was a form of retaliation.

Current Status: A decision with respect to remedies is pending.

Mediation and Investigation Branch

Inquiries and Intake

The Inquiry and Intake Service Unit is the first point of contact for members of the public who need information on filing a human rights complaint. Callers receive basic information on how to contact the Commission, how to file a complaint and other information about the human rights process. During 1999-2000, the Unit received a total of 153,306 telephone calls. Staff responded to 52,030 calls or 85% of the 60,977 callers who opted to speak to an inquiry service representative. On average, calls were responded to within 2 minutes. Staff sent out 4,246 intake questionnaires, and received 2,409 completed intake packages in return. Of these, 1,861 or 77% became human rights complaints.

Mediation

Mediation is a formal and voluntary opportunity for parties involved in a complaint to meet and resolve their issues at the outset of the complaint process. In 1999-2000, more than half of the total number of cases, 1,270 were resolved at the mediation stage. The settlement rate at mediation is 74%. During the past year, the Commission also published a survey of participants who used its mediation process. Findings show that some 75% of complainants and respondents who are eligible for mediation services choose this method of dealing with their situations. The survey also reflected a high degree of success, with 70% of the complainants mentioning that they felt their issue was properly addressed, and 78% of the respondents indicating that they felt that the process was fair. Over 87% of those participating in the survey indicated that they would use mediation again if they had another human rights complaint.

Investigation

The success of the voluntary mediation program has in turn meant that the number of complaints under investigation has been steadily dropping from 1,780 in March 1998 to 1,140 in March 1999 to 718 in March 2000. It has also enabled the Commission to focus its investigation resources on older cases, particularly those that are two years of age or older. Last year, the Commission

committed to resolve 1,100 cases through the investigative process and achieved 94% of this target. It also committed to resolve 80% of cases that were two years of age or older as of March 31, 1999. This year, it resolved 555 cases which represents 106% of last year's target of 520 cases. This reduction in the older cases has had a remarkable impact in the reduction of the average age of the caseload, which is 13 months.

The Commission has also made significant strides in improving the timeliness in handling complaints. The average time required to process a complaint from opening to decision is currently 18 months down from 22 months last year, and the median age of complaints in the system is now 9 months.

The Commission also met its public performance measures set out in the Ministry's 1999-2000 business plan. Last year, it committed to achieve a 65% settlement rate at the mediation stage. This year, it accomplished a rate of 74%.

THE CASELOAD

During the 1999-2000 fiscal year, the Commission made significant strides in a number of areas including caseload management, timeliness of handling complaints and public education. Expectations for this year have been either met or exceeded in all areas.

For a fourth year in a row, the Commission has resolved more cases than it opened. In 1999-2000, it opened 1,861 and resolved 2,305 cases, making 1999-2000 one of the most productive years in the Commission's history. As at March 31, 2000, the Commission's active caseload was 1,952 compared to 2,386 on March 31, 1999 and 2,745 on March 31, 1998. Three years ago, the Commission made a commitment to the Ontario public to achieve a current caseload. Given this year's statistics, which show that the caseload roughly matches the number of complaints it receives each year, and the average age of a complaint in the system is 13 months, the Commission is very close to achieving this goal. The Commission also sent 92 complaints to the Board of Inquiry (Human Rights).

RESTRUCTURING

In 1999-2000, the Commission restructured its corporate services, including the planning and delivery of human resources, information technology and financial and administrative services. The corporate planning function now resides with the Office of the Executive Director. Responsibilities include monitoring and reporting on organizational performance, the implementation of organizational improvement initiatives such as the development of new technology applications in case management and the training of staff. Other functions such as Web site management, distribution and publications have been transferred to the Policy and Education Branch.

During the year, the Commission also faced the challenge of having to find additional savings as part of government-wide budget restrictions. The best solution turned out to be the implementation of new working arrangements for Commission staff in the regions through teleworking. As a result, some staff will share office space with other government ministries and others will be working from home. This has helped to keep both jobs and a presence in the regions outside of Toronto.

Commission staff also worked on developing a new Quality Assurance Program and each Branch established its own standards and identified means for managing and maintaining them. These service standards will be put into practice in the coming year.

Accountability Framework

The Commission has presented an accountability framework in the last two annual reports (1997-1998, 1998-1999). The framework is designed to establish targets for the organization's performance in the coming year as well as report on achievements against previously established targets.

The following is a summary of achievements against targets in the 1999-2000 fiscal year.

SERVICE AREA	1999-2000 COMMITMENTS	1999-2000 ACHIEVEMENTS
Promotion and Awareness of Human Rights	• Conduct second public awareness campaign on sexual harassment.	Campaign ran twice, once on public transit vehicles and once in LCBO outlets across the province.
	• Increase liaison activities with Aboriginal communities.	Developed Request for Proposals (RFP) for *Aboriginal Human Rights Program* to sustain OHRC presence in off-reserve Aboriginal communities and to enhance equality for Aboriginal persons in Ontario.
	• Maintain international and national liaison.	Provided comments on Canada's reports under various international instruments. Hosted several international delegations from: Sri Lanka, India, Japan, Chile, South Africa and Nigeria. Worked with member commissions of CASHRA to develop poster on Human Rights in the Workplace.
	• Maintain distribution levels of Commission publications (10,000 per year).	Approximately 30,000 copies of publications distributed.
	• Maintain 1998-1999 levels of public education activities (80 events, reached approximately 4,600 persons).	Staff participated in 108 events and reached 8,636 persons.
	• Increase the number of hits on the Web site by 10%.	Achieved a 20% increase over last year.

SERVICE AREA	1999-2000 COMMITMENTS	1999-2000 ACHIEVEMENTS
Policy	• Develop a policy position on sexual orientation.	Released *Policy on Discrimination and Harassment because of Sexual Orientation.*
	• Initiate policy work on age discrimination.	Developed discussion paper on Age Discrimination.
		Other policy work
		Developed policy paper on gender identity.
		Developed discussion paper on Insurance.
		Conducted consultations on revisions to *Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities* and developed consultation report.
		Conducted survey on accessibility for persons with disabilities to mass transit vehicles in Ontario municipalities.
		Launched first-ever Policy Dialogue on developments in human rights.
	• Review legislation and bills tabled before the legislature for compliance with the *Code*.	Reviewed Bill 5 and incorporated changes to sexual orientation policy, *Mental Health Act*, Drug Testing for Welfare Recipients.
Inquiry Services	• Average response time on calls handled by an Inquiry Service Representative will be under 60 seconds.	A 30% increase in callers actually speaking with a staff person resulted in an average response time of within 2 minutes.
Intake Services	• Maintain 15-day processing time for drafting of complaints.	Complaints are drafted within 30 days of receiving an intake package.
Mediation Services	• Achieve at least a 65% settlement rate in cases in which mediation has been attempted.	Achieved a settlement rate of 74% in cases in which mediation was attempted.
	• Resolve 1,100 cases through mediation services.	1,270 cases resolved through mediation services.

SERVICE AREA	1999-2000 COMMITMENTS	1999-2000 ACHIEVEMENTS
Investigation Services	• Resolve 80% of cases over 2 years of age as at March 31, 1999.	Resolved 555 cases which represents 106% of last year's target of 520 cases.
	• Resolve 1,100 cases through investigation services.	1,035 cases resolved through investigation services.
	• Reduce the median age of the caseload to under 10 months.	Median age of the caseload as at March 31, 2000 is 9 months.
	• Decrease the average age of the caseload to 14 months.	Average age of the caseload is 13 months.
Corporate Initiatives	• Quality Service Standards introduced in September 1999.	Quality Service Standards have been developed for each Branch.
	• Training programs to be provided on public education, mediation, sexual harassment cases and quality service.	Training provided to new intake/inquiry and investigative staff. Training programs also delivered on writing case analyses and reasons, conducting conciliations as well as on the telework process for affected staff and for the Mediation and Investigation Branch staff development session.
	• Initiate Accessibility Review of Commission services and employment practices for persons with disabilities.	RFP for Accessibility Review completed.

The following are the Commission's public commitments for the 2000–2001 fiscal year.

SERVICE AREA	2000-2001 COMMITMENTS
Promotion and Awareness of Human Rights	• Conduct one new public awareness campaign. • Implement Aboriginal program. • Ensure international obligations are integrated into all new policy work. • Launch policy initiative for CASHRA 2001. • Enhance accessibility of publications through new series of 'one-pager' information sheets on all major areas of the *Code*. • Achieve a satisfaction rate of 80% among participants for all public education activities. • Launch new Web site that improves access, is easier to use and more client-focused.
Policy	• Release paper on Age Discrimination. • Conduct consultations and develop public policy document on Age Discrimination. • Release *Policy Paper on Gender Identity*. • Release consultation report on human rights issues in Insurance. • Release revised *Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities*. • Release report on survey of accessibility to transit vehicles. • Conduct second policy dialogue.
Inquiry Services	• The average response time on calls handled directly by inquiry staff will be within 2 minutes.
Intake Services	• Draft complaints within 15-20 days from receipt of intake questionnaire.
Mediation Services	• Achieve at least a 65% settlement rate in cases in which mediation is attempted. • Resolve a minimum of 1,300 cases through mediation services.
Investigation Services	• Resolve 80% of cases over 1 year old as at April 1, 2000. • Resolve a minimum of 850 cases through investigation services. • Reduce the median age of the caseload to below 9 months. • Decrease average age of the caseload to 12 months.
Corporate Initiatives	• Implement Quality Service Standards. • Develop training program on public education techniques. • Launch Accessibility Review.

APPENDICES

LIST OF COMMISSIONERS

KEITH C. NORTON, Q.C., B.A., LL.B.
Chief Commissioner

Keith Norton was appointed Chief Commissioner of the Ontario Human Rights Commission on July 18, 1996. He is an educator and a lawyer by training, having studied law at Queen's University in Kingston, as well as having received a diploma in education from the Ontario College of Education. He practiced criminal and family law in Kingston, Ontario, and taught at the secondary and post-secondary levels.

Mr. Norton is a former Minister of Community and Social Services and served as Parliamentary Assistant to the Treasurer of Ontario and Minister of Economics and Intergovernmental Affairs. He has also served as Minister of Health, Minister of Education and Minister of Colleges and Universities.

As Minister of the Environment between 1981 and 1983, Mr. Norton became the first Canadian cabinet minister to testify before a Committee of the United States Senate. Throughout his career, Mr. Norton has championed issues related to persons with disabilities, senior citizens and the disadvantaged. He has also been involved in a number of business ventures.

Mr. Norton is a former President of the Canadian Human Rights Tribunal.

CHERYL BLONDELL

Cheryl Blondell was appointed to the Commission in February 1997. She is an Assistant Crown Attorney in the Ministry of the Attorney General. She formerly served as Criminal Duty Counsel with the Ontario Legal Aid Plan, where she advised and represented accused persons. Ms. Blondell worked for the Commission in the summer of 1989 as part of the team that created the Systemic Investigations Unit.

The Revd Fr. WILLIAM G. CLIFF

Fr. Cliff was appointed to the Commission in February 1997. He is the Rector of St. John the Evangelist Church in Strathroy in the Diocese of Huron. He is a former member of the University of Western Ontario Senate, a Padre with the Royal Canadian Legion and a member of the Anglican Roman Relations Committee of the Diocese of Huron. A former Chaplain Intern at St. Joseph's Health Centre, London, he was trained at King's College and Huron College at the University of Western Ontario and has served congregations in London, Simcoe, Hanover and Durham, Ontario.

RICHARD MILES

Before his appointment to the Commission in July 1992, Richard Miles held senior administrative positions with the Ministry of Community and Social Services, the Federal Secretariat for Disabled Persons Office, and the Handicapped Action Group Incorporated in Thunder Bay. Mr. Miles was appointed by the Minister of Citizenship, Culture & Recreation to the task force, which conducted a procedural review of the Ontario Human Rights Commission.

MARNIE PAIKIN, CM

Marnie Paikin was appointed to the Commission in September 1996. She is a past President of the Canadian Council of Christians and Jews, and a recipient of the Province of Ontario's "Outstanding Woman Award" and of the Human Relations Award of the Canadian Council of Christians and Jews. She has been inducted into the Hamilton Gallery of Distinction and has been appointed a Member of the Order of Canada. Ms. Paikin is currently a Director of Atomic Energy of Canada Ltd. and of Westcoast Energy Inc.

PETER LI

Peter Li is the General Manager of Ming Pao Daily News, Eastern Edition. Mr. Li was appointed to the Commission in September 1997. He is a member of the Chinese Canadian Development Committee of the Hospital for Sick Children Foundation and sits on the Asian Business Committee of Metro Toronto and York Region's Junior Achievement. Mr. Li was a member of Canada Trust's Asian Advisory Council. He has also served as a Director of the Chinese Information and Community Services and was a past Vice-President of the Chinese Canadian Advertising, Media and Marketing Association. Mr. Li is a former General Manager of Hotel Victoria and Project Administrator of the Chinatown Centre.

NALIN KANUCK

Nalin Kanuck was appointed to the Commission in September 1997. He is a Management and Financial Consultant. He is also an advisor on Race Relations to the York Region Board of Education. Mr. Kanuck is a former Justice of the Peace in Sri Lanka, a position that required him, among other judicial functions, to investigate human rights violations. He was also Chairman and Managing Director of the Regional Development Board in the Ministry of Regional Development in Sri Lanka. He also functioned as a Director of the National Youth Service Council in Sri Lanka's Prime Minister's Office. Mr. Kanuck has a Bachelor of Arts Degree from the University of Ceylon and an Executive Diploma in Public Administration from the University of Colombo, Sri Lanka. The City University of California also awarded him an Honourary Doctorate Degree in Public Administration. He is a graduate of the Canadian Institute of Certified Administrative Managers and a Fellow of the British Institute of Management, England.

MICHEL LALONDE

Michel Lalonde is Reeve of the East Hawkesbury municipal council, having served over the last 20 years as Councillor and as Deputy Reeve. He was appointed to the Commission in December 1997. In 1993, Mr. Lalonde served as Warden of the Council for the United Counties of Prescott and Russell. He was subsequently elected to the Council's executive, planning and public works committees. He received the Award of Merit for the County of Prescott for the year 1985 and also served as President of the Prescott Mutual Insurance Board and of the Hawkesbury and District General Hospital Board. A farmer by occupation, Mr. Lalonde is an active participant in the local farming community. He served from 1989 to 1996 on the board of directors of the Glengarry, Prescott and Russell Local Agricultural Employment Board and as President of the Prescott Peer Review Committee for Environmental Farm Plan from 1993 to 1997.

CLAUDETTE ROBINSON

Claudette Robinson was appointed to the Commission in March 1998. She studied at the University of Ottawa and McMaster University. Ms. Robinson is the French Coordinator at Sheridan College and a language consultant for corporate clients. She has co-authored a series of French readers for elementary and secondary schools. She was the author and co-author of three national French television series for TVO educational programs one of which she hosted. She has been consultant for the Halton Board of Education, has taught at the University of Ottawa summer school and has been Principal of the Teaching French as a Second Language course for the Ministry of Education.

ABDUL HAI PATEL

Abdul Hai Patel was appointed to the Commission in April 1999. Mr. Patel received his primary education in India, secondary education in Barbados and post-secondary education at York University. He is currently employed with Ontario Hydro as a Systems Technical Specialist.

Mr. Patel is a recipient of the Canada 125 commemorative medal from the Governor General for Community Service. He is a recipient of the Volunteer Service Award from the Ministry of Citizenship, Culture and Recreation, a member of the South & West Asian consultative committee of the Toronto Police, and a coordinator of the Islamic Coordinating Council of Imams-Canada. Mr. Patel is also the Vice-Chair of the Association of Employees for Employment Equity in Ontario Hydro and serves as a member of the Provincial Committee of Power Workers Union on Employment Equity and Diversity.

CHRISTIANE RABIER

Christiane Rabier was appointed to the Commission in April 1999. Ms. Rabier received her PhD from the University of Nice-Sophia-Antipolis; she received her masters from the University of Montreal and studied public law at the University of Montpellier in France. She is currently Chair of the Department of Political Science and Vice-Dean of Social Sciences and Humanities at Laurentian University in Sudbury.

Ms. Rabier is active within the francophone community in Sudbury and has worked on a program for francophone women to attend post secondary studies, as well as served as a consultant with TV Ontario on Continuing Education. She also served as a volunteer with Canada's Special Olympics in 1998 and Operation Red Nose in 1999.

JUDITH-ANN MANNING

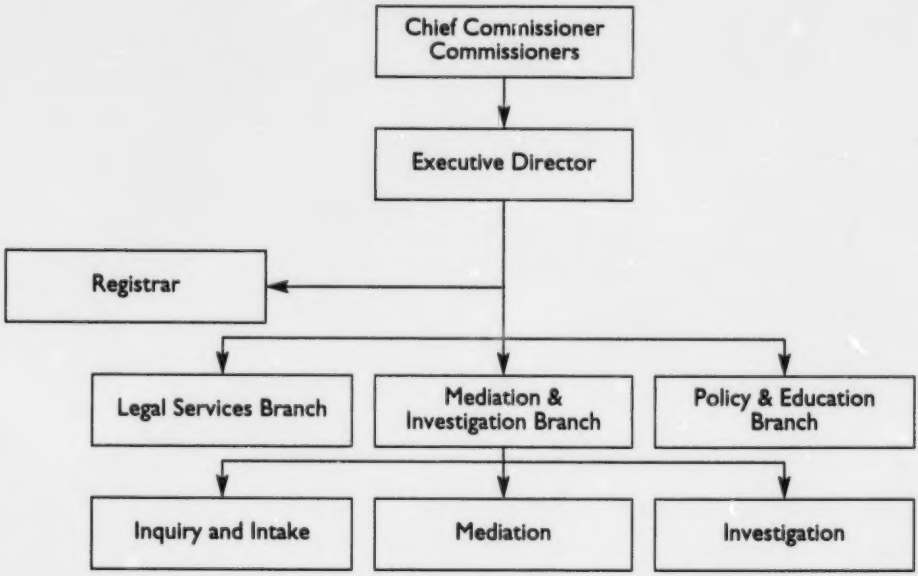
Judith-Ann Manning was appointed to the Commission in February 2000. Ms. Manning is an Accessible Services Planner/Barrier-Free Consultant. She majored in Criminology and Law at the University of Toronto. She currently is the Co-ordinator of the University of Toronto's Wheelchair Access Committee and has held the position of Chair of the North York Advisory Committee For Persons With Disabilities, co-Chair of the Board of Directors of the Centre for Equality Rights in Accommodation, and vice-Chair of the Toronto Transit Commission's Advisory Committee on Accessible Transportation. Ms. Manning also volunteers at the Sunnybrook Health Science Centre in the annual Run for Research.

MAE RADFORD

Mae Radford was appointed to the Commission in April 1999. Ms. Radford received a diploma in nursing from the Toronto Western Hospital and a Bachelor of Arts in health administration from York University. She is currently the manager of volunteer services, overseeing operations of a team of 1,700 volunteers who deliver friendly visiting, palliative care volunteer visiting, transportation, and Meals on Wheels for the VON Hamilton-Wentworth.

Ms. Radford is a member of the Coalition of Community Health and Support Services, which advocates for community-based health care. She is a member of the Ontario Community Support Association and the Chair of District B. Ms. Radford is the vice-chair of the Citizen Committee for Violence Against Women for the City of Burlington.

ORGANIZATIONAL CHART



BRANCH DESCRIPTIONS

Office of the Chief Commissioner

The **Office of the Chief Commissioner** provides leadership and guides the Commission in carrying out its statutory functions in a way that ensures that, at both the government and community levels, human rights are protected in the province. The Chief Commissioner and Commissioners set policy direction and make decisions about complaints relating to the *Code*.

Office of the Executive Director

The **Office of the Executive Director** provides leadership and direction to senior management staff of the Commission in carrying out its statutory mandate; directs the development and implementation of corporate and operational plans; and leads the planning and implementation of ongoing organizational improvement initiatives within the Commission. The Registrar's Office, attached to the Office of the Executive Director, is responsible for processing Reconsideration requests, co-ordinating all functions related to Commission and Panel Meetings, and Freedom of Information and Ombudsman issues.

Mediation and Investigation Branch

The **Mediation and Investigation Branch** handles all the enforcement functions of the Ontario Human Rights Commission through a network of offices across the province.

The public's first contact with the Commission is through the centralized Inquiry and Intake Unit. This office handles all inquiries and drafts complaints from across the province. The Mediation Office provides mediation services as well as processing Section 34 requests which gives the Commission discretion not to deal with a complaint, if it could have been resolved elsewhere, is filed in bad faith, is out of time or is outside the Commission's legal authority. The Investigation Office undertakes investigation and conciliation of complaints.

The Branch also develops multi-year strategies to effectively manage the Commission's caseload and procedures for the mediation and investigation of complaints. In addition, the Branch assists in carrying out the Commission's public education mandate.

Policy and Education Branch

The **Policy and Education Branch** provides leadership and direction for the promotion and advancement of human rights and supports the enforcement of the *Code*.

The Branch ensures the promotion of human rights through compliance with the *Code* and with international human rights obligations. This includes the development of public policy statements, formal guidelines and research on a broad range of human rights and social justice issues. The Branch is responsible for national and international liaison, issues management, media and stakeholder relations, the Web site and publications. It also conducts public consultations and focus groups and represents the Commission on intergovernmental task forces and delegations.

The Branch is responsible for the strategic planning function for public education and communications at a corporate level and for implementing a wide range of educational programs and partnership initiatives, such as public awareness campaigns, presentations, workshops and conferences. The Branch also provides communications and policy support to the Offices of the Chief Commissioner and the Executive Director.

Legal Services Branch

The **Legal Services Branch** assists the Commission in fulfilling all aspects of its mandate, including compliance, public education and litigation. Its activities include providing legal advice to senior management, Mediation and Investigation managers and officers concerning investigation and conciliation of cases, providing legal opinions requested by the Commission, and serving as legal counsel to the Commission before the Board of Inquiry and the courts (on matters of judicial review and appeals).

LIST OF PUBLICATIONS

Plain Language Documents

Accommodation for Persons With Disabilities 1/95

AIDS and AIDS-Related Illness and the *Code*: Know Your Rights 6/90

Breastfeeding Flyer 9/99

Female Genital Mutilation: Questions and Answers (available in English/French, Arabic/Somali, Swahili/Amharic) 8/99

Guide to the *Human Rights Code* 10/99

Guide to Mediation Services 5/97

Hiring? A Human Rights Guide 10/99

Human Rights at Work 2/00

If You Receive a Human Rights Complaint – A Respondent's Guide 7/97

If You Have a Human Rights Complaint – A Complainant's Guide 6/96

Pregnancy–Before, During and After: Know Your Rights 9/99

Protecting Religious Rights 1/00

Racial Slurs and Harassment and Racial Jokes 3/97

Sexual Harassment and Other Comments or Actions About a Person's Sex 11/96

Sexual Orientation and the *Code*: Know Your Rights 6/90

Policies and Guidelines

Guidelines on the Application of Section 34 of the Ontario *Human Rights Code* 9/96

Guidelines for Assessing Accommodation Requirements for Persons with Disabilities 8/89

Guidelines on Special Programs 11/97

Human Rights Policy in Ontario (All Policies – *Contact Publications Ontario*) 12/99

Policies and Guidelines

Policy on Creed and The Accommodation of Religious Observances 10/96

Policy on Discrimination and Language 6/96

Policy on Discrimination Because of Pregnancy 5/99

Policy on Discrimination and Harassment Because of Sexual Orientation 1/00

Policy on Drug & Alcohol Testing 11/96

Policy on Employment-Related Medical Information 6/96

Policy on Female Genital Mutilation (FGM) 4/96

Policy on Height and Weight Requirements 6/96

Policy on HIV/AIDS Related Discrimination 11/96

Policy on Racial Slurs & Harassment & Racial Jokes 6/96

Policy on Requiring a Driver's Licence as a Condition of Employment 6/96

Policy on Scholarships and Awards 8/97

Policy On Sexual Harassment & Inappropriate Gender-Related Comment and Conduct 10/96

Other Publications

Annual Report (*Available from Publications Ontario*)

Developing Procedures to Resolve Human Rights Complaints Within Your Organization 6/96

Human Rights Code Poster/Card (Can Be Framed) 5/00

Mediation Services Participant Satisfaction Report 9/99

LIST OF PUBLIC EDUCATION ACTIVITIES

Business/Legal

African Canadian Legal Clinic

AGF Management Limited

Arts, Hospitality and Entertainment Group

Axis Logistics

Canadian Bar Association

Canadian Bar Association of Ontario – Continuing Legal Education

Canadian Lawyers Association for International Human Rights

Canadian Ski Instructors' Alliance Ontario

Coalition of Ottawa Region Providers of Brain Injury Rehabilitation

Commerce Management Group

Community and Legal Aid Services

Gardiner Training and Consulting

Grand Valley Human Resources Professionals Association of Ontario

Hicks Morley Law Firm

Human Resources Professionals Association of Durham

Human Resources Professionals Association of Ontario 2000 Conference

Human Resources Solutions Show

Insight Information Inc.

International Quality and Productivity Centre

Investigations Summit Conference

King's Health Centre

National Congress of Italian Canadians

Regroupement des dirigeant(e)s et intervenant(e)s francophones de Hamilton

Torkin Manes Cohen & Arbus

Community

AIDS Committee of Windsor

Ajax Multicultural Festival

Canadian Citizenship Court – Toronto Police Service Training Academy

Canadian Hearing Society and Cambrian College

Community Development Network

Community Dialogue on Racism

Council of Agencies Serving South Asians

Deer Park United Church Group

Dufferin-Peel Employment Co-op Centre

Elimination of Racial Discrimination Day – Pickering

Hands Across the World

Intercede for the Rights of Caregivers, Domestic Workers and Newcomers

International Women's Day Fair, Windsor

Islamic Centre of Southwest Ontario

JobsMarket for Persons with Disabilities

League for Human Rights of B'nai Brith Canada

Meal-Trans

Native Women's Resource Centre

Ontario Association of the Deaf

Ontario Human Rights Commission Fall Open House

People First

PRIDE Toronto '99

Réseau des femmes du Sud de l'Ontario

Sioux Lookout Anti-Racism Committee Conference

South Asian Family Support Services

The Career Foundation

Toronto Employment Equity Practitioner's Association

Toronto Human Rights Film and Video Festival

Whitby Citizenship Court

Education

Bowmanville High School

Collège des Grands Lacs

Don Bosco Catholic High School

Fanshawe Collge, Disability Services

George Brown College

Glendon College

Harbord Collegiate

McGill University Faculty of Law – Alternative Careers Fair

Niagara College Law Clerk Program

Northern College of Applied Arts & Technology

Ontario Business Educators' Association

Ontario University Employment and Educational Equity Network

Osgoode Hall Law School-Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Caucus

Riverdale Collegiate

Ryerson Polytechnic University – School of Social Work

Seneca College, School of Legal and Public Administration

Skills for Change (ESL)

St. Denis Elementary School

Toronto District School Board – Ellesmere LINC

Toronto District School Board – Yorkminster LINC

University of Toronto, Faculty of Law Summer Mentorship Program

University of Windsor, Faculty of Law

York Catholic District School Board

Yorkhill Elementary School, Thornhill

Public Sector

Association of Employees for Employment Equity in Ontario Hydro

Association of Municipalities of Ontario

Cabinet Office, Centre for Leadership

Canadian Assocation of Statutory Human Rights Agencies

City of Toronto, Access and Equity Unit

City of Windsor

Conference of Ontario Boards and Agencies

Department of Immigration and Citizenship, Middle Management Conference

Immigation and Citizenship Canada

Ministry of Community and Social Services, Ontario Works

Ministry of Labour, Employment Standards Call Centre

Ministry of Labour, Office of the Worker Advisor

Ministry of the Attorney General, Office of Dispute Resolution

Niagara Region Police Association

Office of the Information and Privacy Commissioner

Ontario Municipal Board

Region of Peel – Ontario Works

International

Commission on Gender Equality, Government of South Africa

Daito-Bunka University, Tokyo, Japan

Diego Portales Law School/Corporación de Salud y Polítticas Sociales (Chile)

Nigerian Human Rights Commission

Policy Delegation from India

Sri Lankan Delegation

United Nations High Commission for Human Rights

Table 1: Grounds Cited in Complaints Filed by Region of Registration
Total Number of Complaints Filed = 1,861

	Race & Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offence	Breach of Settlement	Reprisal	[illegible]	Total for all Complaints	Percentage of all Complaints
Eastern	45	24	6	52	18	3	10	5	9	90	1		3	5	[illegible]	188	10%
Greater Toronto	526	285	46	324	99	37	162	43	62	454	15	2	4	80	[illegible]	1292	69%
Northern	42	31	3	12	5	2	1	2	6	23		1		1	[illegible]	64	3%
Southwestern	74	48	6	102	33	9	24	8	17	135	3		1	19	[illegible]	317	17%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Percentage	23%	13%	2%	16%	5%	2%	7%	2%	3%	23%	1%	0%	0%	3%	[illegible]		

Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed.

Table 2: Social Area and Grounds Cited in Complaints Filed
Total Number of Complaints Filed = 1,861

	Race & Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offence	Breach of Settlement	Reprisal	[illegible]	Total for all Complaints	Percentage of all Complaints
Accommodation	33	22	2	8	2	1	10	11	22	38	18			1	[illegible]	103	6%
Services	145	83	15	39	6	9	53	8	20	152	1		6	7	[illegible]	352	19%
Contracts	8		2	3		1		1						1	[illegible]	8	0%
Employment	495	279	40	437	147	39	131	38	51	493		3	2	93	[illegible]	1367	73%
Vocational Association	6	4	2	3		1	3		1	19				3	[illegible]	31	2%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Percentage	23%	13%	2%	16%	5%	2%	7%	2%	3%	23%	1%	0%	0%	3%	[illegible]		

Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed.

Table 1: Grounds Cited in Complaints Filed by Region of Registration
Total Number of Complaints Filed = 1,861

	Race & Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offence	Breach of Settlement	Reprisal	**Sum of Categories**	**Total for all Complaints**	**Percentage of all Complaints**
Eastern	45	24	6	52	18	3	10	5	9	90	1		3	5	**271**	188	10%
Greater Toronto	526	285	46	324	99	37	162	43	62	454	15	2	4	80	**2139**	1292	69%
Northern	42	31	3	12	5	2	1	2	6	23		1		1	**129**	64	3%
Southwestern	74	48	6	102	33	9	24	8	17	135	3		1	19	**479**	317	17%
Total	**687**	**388**	**61**	**490**	**155**	**51**	**197**	**58**	**94**	**702**	**19**	**3**	**8**	**105**	**3018**	**1861**	**100%**
Percentage	23%	13%	2%	16%	5%	2%	7%	2%	3%	23%	1%	0%	0%	3%	**100%**		

Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed

Table 2: Social Area and Grounds Cited in Complaints Filed
Total Number of Complaints Filed = 1,861

	Race & Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offence	Breach of Settlement	Reprisal	**Sum of Categories**	**Total for all Complaints**	**Percentage of all Complaints**
Accommodation	33	22	2	8	2	1	10	11	22	38	18			1	**168**	103	6%
Services	145	83	15	39	6	9	53	8	20	152	1		6	7	**544**	352	19%
Contracts	8		2	3		1		1						1	**16**	8	0%
Employment	495	279	40	437	147	39	131	38	51	493		3	2	93	**2248**	1367	73%
Vocational Association	6	4	2	3		1	3		1	19				3	**42**	31	2%
Total	**687**	**388**	**61**	**490**	**155**	**51**	**197**	**58**	**94**	**702**	**19**	**3**	**8**	**105**	**3018**	**1861**	**100%**
Percentage	23%	13%	2%	16%	5%	2%	7%	2%	3%	23%	1%	0%	0%	3%	**100%**		

Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints filed

Table 3: Settlements Effected by Ground in Cases Mediated in 1999/00

	Monetary Damages	Number Receiving Damages	Average
Race & Colour	$ 1,214,099.36	135	$ 8,993.33
Ethnic Origin	$ 616,095.94	80	$ 7,701.20
Creed	$ 45,585.00	14	$ 3,256.07
Sex & Pregnancy	$ 639,502.06	120	$ 5,329.18
Sexual Harassment	$ 235,728.00	38	$ 6,203.37
Sexual Orientation	$ 347,400.00	16	$ 21,712.50
Age	$ 225,844.39	21	$ 10,754.49
Marital Status	$ 73,539.81	8	$ 9,192.48
Family Status	$ 19,440.00	10	$ 1,944.00
Handicap	$ 1,041,473.65	162	$ 6,428.85
Public Assistance	$ 4,500.00	5	$ 900.00
Reprisal	$ 356,253.00	46	$ 7,744.63
Not Classified	$ 145,407.18	26	$ 5,592.58
Total for all complaints	**$ 4,964,868.39**	**681**	$ 7,290.56

Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum of monetary damages by ground exceeds the sum of monetary damages by complaints.

Settlements Effected by Ground in Cases Investigated in 1999/00

	Monetary Damages	Number Receiving Damages	Average
Race & Colour	$ 32,500.00	8	$ 4,062.50
Ethnic Origin	$ 3,500.00	1	$ 3,500.00
Creed	$		
Sex & Pregnancy	$ 88,150.00	11	$ 8,013.64
Sexual Harassment	$ 7,500.00	3	$ 2,500.00
Sexual Orientation	$ 4,000.00	1	$ 4,000.00
Age	$ 2,750.00	2	$ 1,375.00
Marital Status	$ 3,750.00	2	$ 1,875.00
Family Status	$ 3,000.00	1	$ 3,000.00
Handicap	$ 70,650.00	15	$ 4,710.00
Public Assistance	$		
Reprisal	$ 6,750.00	2	$ 3,375.00
Not Classified	$ 1,280.00	1	$ 1,280.00
Total for all complaints	**$ 223,830.00**	**47**	$ 4,762.34

Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum of monetary damages by ground exceeds the sum of monetary damages by complaints.

Table 4: Complaints Closed by Disposition and Ground
Total Number of Complaints Closed = 2,305

	Race & Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offence	Breach of Settlement	Reprisal	**Sum of Categories**	**Total for all Complaints**	**Percentage of all Complaints**
Dismissed	307	162	18	75	15	16	115	12	18	115	9			25	**887**	462	20%
Not Dealt With (Sect. 34)	141	83	27	44	10	13	30	7	8	132	3	2		20	**520**	281	12%
Referred to Board of Inquiry	49	15	1	22	5	4	5	1	3	33	2	1	1	4	**146**	92	4%
Settled	320	174	35	260	85	29	62	26	31	360	10	2	1	52	**1447**	847	34%
Withdrawn	209	128	17	170	48	24	47	19	21	194	6	1		37	**921**	573	25%
Total	**1026**	**562**	**98**	**571**	**163**	**86**	**259**	**65**	**81**	**834**	**30**	**6**	**2**	**138**	3921	**2305**	**100%**
Percentage	26%	14%	2%	15%	4%	2%	7%	2%	2%	21%	1%	0%	0%	4%	**100%**		

Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints closed

Table 5: Complaints Closed by Disposition and Social Area
Total Number of Complaints Closed = 2,305

	Accommodation	Services	Contract	Employment	Vocational Association	None	**Sum of Categories**	**Total for all Complaints**	**Percentage of all Complaints**
Dismissed	69	224	3	584	3	4	**887**	462	20%
Not Dealt With (Section 34)	21	178	4	291	26		**520**	281	12%
Referred to Board of Inquiry	10	18	1	116		1	**146**	92	4%
Settled	67	159		1225	2		**1447**	847	34%
Withdrawn	51	124		717	17	6	**921**	573	25%
Total	**218**	**703**	**8**	**2933**	**48**	**11**	3921	**2305**	**100%**
Percentage	6%	18%	0%	75%	1%	0%	**100%**		

Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints closed

Table 3: Settlements Effected by Ground in Cases Mediated in 1999/00

	Monetary Damages	Number Receiving Damages	Average
Race & Colour	$ 1,214,099.36	135	$ [illegible]
Ethnic Origin	$ 616,095.94	80	$ 7,701.20
Creed	$ 45,585.00	14	$ 3,256.07
Sex & Pregnancy	$ 639,502.06	120	$ 5,329.18
Sexual Harassment	$ 235,728.00	38	$ 6,203.37
Sexual Orientation	$ 347,400.00	16	$ 21,712.50
Age	$ 225,844.39	21	$ 10,754.49
Marital Status	$ 73,539.81	8	$ 9,192.48
Family Status	$ 19,440.00	10	$ 1,944.00
Handicap	$ 1,041,473.65	162	$ 6,428.85
Public Assistance	$ 4,500.00	5	$ 900.00
Reprisal	$ 356,253.00	46	$ 7,744.63
Not Classified	$ 145,407.18	26	$ 5,592.59
Total for all complaints	$ 4,964,969.39	681	$ 7,290.56

Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum of monetary damages by ground exceeds the sum of monetary damages by complaints.

Settlements Effected by Ground in Cases Investigated in 1999/00

	Monetary Damages	Number Receiving Damages	Average
Race & Colour	$ 32,500.00	8	$ 4,062.50
Ethnic Origin	$ 3,500.00	1	$ 3,500.00
Creed	$ -		
Sex & Pregnancy	$ 88,150.00	11	$ 8,013.64
Sexual Harassment	$ 7,500.00	3	$ 2,500.00
Sexual Orientation	$ 4,000.00	1	$ 4,000.00
Age	$ 2,750.00	2	$ 1,375.00
Marital Status	$ 3,750.00	2	$ 1,875.00
Family Status	$ 3,000.00	1	$ 3,000.00
Handicap	$ 70,650.00	15	$ 4,710.00
Public Assistance	$ -		
Reprisal	$ 6,750.00	2	$ 3,375.00
Not Classified	$ 1,280.00	1	$ 1,280.00
Total for all complaints	$ 223,830.00	47	$ 4,762.34

Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum of monetary damages by ground exceeds the sum of monetary damages by complaints.

Table 4: Complaints Closed by Disposition and Ground
Total Number of Complaints Closed = 2,305

	Race & Colour	Ethnic Origin	Creed	Sex & Pregnancy	Sexual Harassment	Sexual Orientation	Age	Marital Status	Family Status	Handicap	Public Assistance	Record of Offence	Breach of Settlement	Reprisal	Sum of Categories	Total for all Complaints	Percentage of all Complaints
Dismissed	307	162	18	75	15	16	115	12	18	115	9			25	[illegible]	462	20%
Not Dealt With (Sect. 34)	141	83	27	44	10	13	30	7	8	132	3	2		20	[illegible]	281	12%
Referred to Board of Inquiry	49	15	1	22	5	4	5	1	3	33	2	1	1	4	[illegible]	92	4%
Settled	320	174	35	260	85	29	62	26	31	360	10	2	1	52	[illegible]	897	39%
Withdrawn	209	128	17	170	48	24	47	19	21	194	6	1		37	[illegible]	573	25%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Percentage	26%	14%	2%	15%	4%	2%	7%	2%	2%	21%	1%	0%	0%	4%	[illegible]		

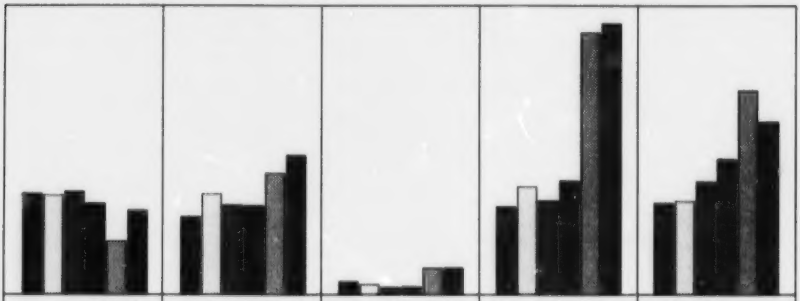
Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints closed.

Table 5: Complaints Closed by Disposition and Social Area
Total Number of Complaints Closed = 2,305

	Accommodation	Services	Contract	Employment	Vocational Association	None	Sum of Categories	Total for all Complaints	Percentage of all Complaints
Dismissed	69	224	3	584	3	4	[illegible]	462	20%
Not Dealt With (Section 34)	21	178	4	291	26		[illegible]	281	12%
Referred to Board of Inquiry	10	18	1	116		1	[illegible]	92	4%
Settled	61	159		1225	2		[illegible]	897	39%
Withdrawn	57	124		717	17	6	[illegible]	573	25%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Percentage	6%	18%	0%	75%	1%	0%	[illegible]		

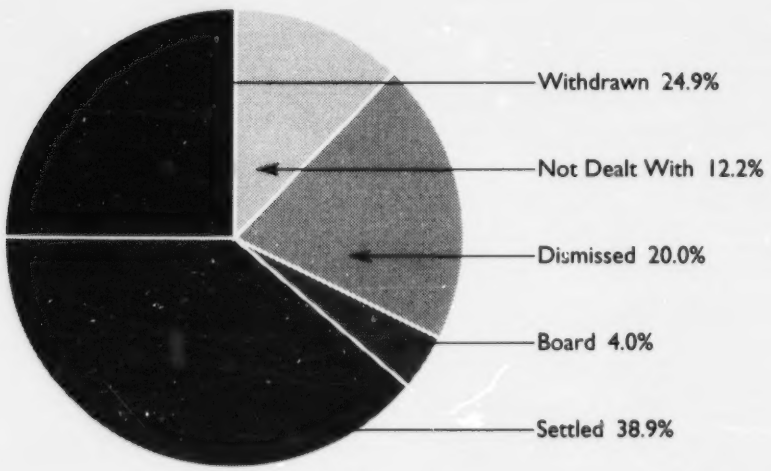
Note: Because complaints can involve multiple grounds, the sum by grounds exceeds the total for all complaints closed.

Table 6: Complaints Closed by Year and Disposition



	Not Dealt With	Dismissed	Board	Settled	Withdrawn
1994-95	336	260	46	293	305
1995-96	331	335	37	359	312
1996-97	343	299	28	314	376
1997-98	304	297	30	379	450
1998-99	180	403	92	867	676
1999-2000	281	462	92	897	573

Table 7: OHRC Disposition of Closings
Closing Dispositions – 1999/00 = 2,305



BOARD OF INQUIRY DECISIONS AND SETTLEMENTS

Decisions

Breach of Settlement
Brad Bergman v. 474134 Ontario Limited, c.o.b. as Westwind Inn, Kristi Jensen

Ethnic Origin
Quereshi v. The Board of Education for the City of Toronto

Alfred Abouchar v. Metropolitan Toronto School Board et al.

Handicap
Bob Brown v. Famous Players Inc. and Capital Square Theatre

Race
Michael McKinnon v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario, Ministry of Correctional Services et al.

Sexual Harassment
Nicole Curling v. Alexander Torimiro

Sexual Orientation
James Moffatt v. Kinark Child & Family Services et al.

Ray Brillinger v. the Canadian Lesbian and Gay Archives and Scott Brockie and Imaging Excellence Inc.

Sexual Solicitation
Christian Bryan v. PMI Food Equipment et al.

Settlements

Age
Ephraim Stephenson v. Select Commercial Cleaning Inc.

Creed
Luise Wood, Anne McMahon, Ailene George, Teresa Bushby, Una Clennon, Joanne Van Halteren, Janice Newman and Marion Hurlburt v. Markham Stouffville Hospital, Marilyn Bruner, Ann Kennie, Joanne MacLean

Hilton Hadaway v. Belmont Properties Inc.

Ethnic Origin
Mark Harris v. Silkwood Products

Family Status
Susan Ruddick v. Seventy-Five Scarborough Road Limited

Leah Khan, Ahmed Ali Khan v. Satya Nagpal

Maureen Callaghan and Bruce Porter v. Echo Valley Resorts Ltd.

Emma Ribic v. Three R Management Ltd.

Handicap
William C. Taylor v. McFadden's Hardwood and Hardware Ltd. and Elmer DeMerchant

Nicholas Meloche by his Litigation Guardian Theresa Kales v. Greater Essex County District School Board

Donat Dagenais v. Farmboy Market Limited, John Strano, Dave Gozzard and Andrew Burdett and OHRC

George Widomski v. Dofasco Inc.

Art Levesque v. INCO Limited, Ontario Division

David Pritchard v. Factory Mutual System

Dimetrios Vargianitis v. Pepi's Drive In Restaurant and Spyros Sventzouris

Settlements

Delano Brown v. Scarborough Board of Education and John Crichton

Anthony Gardiner v. Turning Point Inc. and Board of Directors for Turning Point Inc. and James R. Pettit

Eddy Rusling v. Windsor Board of Education and Greater Essex County District School Board

Terry Lynn Wannamaker v. Town Line Processing Ltd.

Estate of Doug Shaver v. Toronto East General and Orthopaedic Hospital, Inc.

David Rajotte v. The Canadian Surety Company

Terry Thompson v. Lear Seating Company and Tim Tracey

Marital Status

Janet Lynn Miller v. David Felton, Paul Beneteau, and 1138859 Ontario Inc., operating as Stonewalls Steakhouse & Bar

Race

Neville Grant v. 700219 Ontario Inc. c.o.b. The Little Pie Shoppe, Herbert Neumann; Joseph Shkedy; Norman Wagner

Thomas Darill Jean-Pierre v. Concord Elevators Inc., John Stephens, and Jim Stephens

Lulu Hamilton-Awuah v. Municipal Bankers Corporation, Municipal Financial Leasing Corporation, Sandra Watzl, Gloria Jackson and Jeff Brown

Chan Veeren v. Metropolitan Toronto Housing Authority and Mr. Robert Ballantyne

Nicolas Calliste v. Peniche Carpentry Construction and Joaquim Martin

Alvin Jackson v. Mount Pleasant Cemetery

Jahangir Mirza v. Quebecor Litho Plus, a division of Quebecor Printing Inc., formerly Litho Plus Inc., Robert Corke, Jim Francis and Derrick Robson

Jules Greenberg v. Bobcaygeon and District Lions Club

Natalie Morgan v. Swiss Chalet

Receipt of Public Assistance

Tammy Harling, Aline Duquette, Colleen Delage v. New Era Homes Ltd.

James Cameron v. Apollco Properties Ltd.

Sex

Cheryl Todorowski v. Craig Hamill

Nancy Suchard v. Rick Wood and Canadian Owned Operated Taxi Ltd.

Neelima Goel v. Hard gh

Nancy Suchard v. Merv Reynard

Garth Caron v. ServPlus Inc., c.o.b. The Housesitters Canada, David Ballet and Cameron Dalsto

Cindy Rock v. Hound and Heather Restaurant

Sexual Harassment

Maria Da Penha Correia v. Januario Barros and Casa Abril Em Portugal

Mary Sobrocchi v. Piscelli & Faieta and Nichola Enzo Faieta

Melanie Camacho, Brenda Jane Brendia, Ashley LeRoux, and Rachel Luther v. Fairdinkum Aussie Outfitters and Henry Allon

Patricia Musty v. Meridian Magnesium Products Limited

Sexual Orientation

H. A. (Toni) Vanderwiel v. 1025091 Ontario Limited, c.o.b. as Godfather's Pizza/Tri Group Management, Allan N. MacDonald and Sharon Baker

Divisional Court (Judicial Review)

Age

Dennis Kennedy v. OHRC

Handicap

McKenzie Forest Products Inc. v. OHRC and Adam Tilberg, Board of Inquiry (Human Rights) and Attorney General of Ontario.

Jette Steward v. OHRC, 3M Canada Inc., CAW, Local 27 and Ministry of the Attorney General

Race

Alicia Payne v. OHRC and Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. and Mr. Okada and Metro Toronto Convention Centre, XXVIIth International Congress of Opthalmology, Canadian Ophthalmological Society, Intertask Group of Companies, Paul Akehurst (Sr.) and Leanne Akehurst

Mike Naraine v. OHRC and Ford Motor Company of Canada Ltd., Gord Batstone, George Goyton, Andy Barr, Dobson, Bob Darogan and Mike Teigh

Anthony Weekes v. OHRC and Attorney General of Ontario

Guillaume Kibale v. OHRC

Wanxia Liao v. OHRC and University of Toronto and David Waterhouse

Sex

Colleen Pritchard v. OHRC and Sears Canada Inc.

Divisional Court (Appeal)

Race

Khaletun Khalil v. OHRC and Ontario College of Art, Jan Van Kampen, Norman Hathaway

Wilfred Etienne v. Westinghouse of Canada Limited and OHRC

Receipt of Public Assistance

Dawn Kearney v. J. L. and Catarina Luis

Sex

Colleen Pritchard v. OHRC and Sears Canada Inc.

Court of Appeal

Creed

Nuri J. Jazairi v. OHRC, York University, Harry Arthurs, Senate Committee on Tenure and Promotion, Faculty Committee on Tenure and Promotion, Tom Traves, John C. Evans, Elie Appelbaum and Roger Lathan

Handicap

McKenzie Forest Products Inc. v. OHRC and Adam Tilberg, Board of Inquiry (Human Rights) and Attorney General of Ontario.

Race

Marcia Robertson v. OHRC and Maple Leaf Foods Inc.

Wanxia Liao v. OHRC and University of Toronto and David Waterhouse

Sex

Colleen Pritchard v. OHRC and Sears Canada Inc.

Supreme Court of Canada

Sexual Orientation

M. v. H.

FINANCIAL STATEMENT

1999-2000 Actual Year-End Financial Position ($'000)

	1999-00 Printed Estimates	Year-End Budget Adjustments	Revised Budget Mar. 31, 2000	Actual Expenditure Mar. 31, 2000	1999-00 Interim Year-End	Variance % of Revised Budget
Salaries & Wages	7,656.1	152.4	7,808.5	6,979.3	829.2	7.1
Employee Benefits	1,418.6	342.8	1,761.4	1,650.3	111.1	1.0
Other Direct Operating Expenses (ODOE)	2,087.9		2,087.9	3,027.7	(939.8)	(8.1)
	11,162.6	495.2	11,657.8	11,657.3	0.5	0.0

Note: The OHRC 1999-00 budget, with Management Board approval, was increased by $495.2 at year-end (for Labour Adjustment Costs [LAC]).

Commission ontarienne des droits de la personne

Ontario Human Rights Commission

Ontario

RAPPORT ANNUEL

1999–2000

Commission ontarienne des droits de la personne

Ontario Human Rights Commission

RAPPORT ANNUEL

1999–2000

Commission ontarienne des droits de la personne
8e étage, 180 rue Dundas Ouest
Toronto, Ontario, M7A 2R9

Pour de plus amples renseignements, appelez en confiance :

Tél. : 1-800-387-9080

ATS : 416-314-6526 ou 1-800-308-5561

Web Site: www.ohrc.on.ca

TABLE DES MATIÈRES

Message du commissaire en chef 6

La Direction des politiques et de l'éducation 7

Élaboration de politiques 7

Grossesse et allaitement 7

Orientation sexuelle 8

Identité sexuelle 9

Protection des personnes handicapées 9

Sondage sur l'accessibilité des transports en commun 11

Document de travail sur la discrimination fondée sur l'âge 11

Document de travail sur l'assurance 11

Dialogue sur les politiques 12

Éducation du public 13

Un programme sur les droits des autochtones 16

Initiatives nationales et internationales 17

Direction des services juridiques 18

Appels 18

Cour divisionnaire 20

Audiences des commissions d'enquête 22

Direction de la médiation et des enquêtes 25

Renseignements et accueil 25

Médiation 25

Enquêtes 25

Volume de dossiers en cours de traitement 26

Restructuration 27

Cadre de responsabilisation 28

Annexes 32

Liste des commissaires 32

Organigramme de la Commission 36

Structure de la Commission 36

Liste des publications 38

Liste des activités d'éducation du public 39

Les statistiques 41

Décisions et règlements des commissions d'enquête 45

L'état financier 48

Commission
ontarienne des
droits de la personne

Commissaire en chef

180 rue Dundas ouest
Toronto ON M7A 2R9
Tél : 416.314.4541

Ontario
Human Rights
Commission

Chief Commissioner

180 Dundas Street West
Toronto ON M7A 2R9
Tel: 416.314.4541

Ontario

Juin 2000

L'honorable Helen Johns
Ministre des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs
6e étage, 400, rue University
Toronto (Ontario)
M7A 2R9

Madame la ministre,

Conformément au paragraphe 31(1) du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, j'ai le plaisir de vous remettre le rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne pour l'exercice 1999-2000, en vue de son dépôt à l'Assemblée législative de l'Ontario.

Ce rapport présente les activités de la Commission pour l'exercice se terminant au 31 mars 2000.

Veuillez agréer, Madame la ministre, l'expression de ma haute considération.

Le commissaire en chef,

Keith C. Norton, c.r., B.A., LL.B.

MESSAGE DU COMMISSAIRE EN CHEF

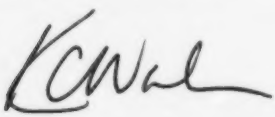
J'ai de nouveau le plaisir de rendre compte à l'honorable ministre des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs, à l'Assemblée législative, ainsi qu'à la population de l'Ontario, des activités de la Commission ontarienne des droits de la personne. L'exercice 1999-2000 constitue le quatrième exercice consécutif au cours duquel la Commission a accompli des progrès considérables en vue de rehausser le niveau et la qualité des services qu'elle offre à la population de notre province.

Au cours des quatre dernières années, le personnel de la Commission a apporté une contribution remarquable aux efforts que déploie la Commission, en tant qu'organisme au service de la population, afin d'appliquer plus efficacement la politique publique établie par l'Assemblée législative dans le *Code des droits de la personne* (Ontario). En plus d'assumer la charge de causes la plus volumineuse au Canada dans le domaine des droits de la personne et d'y parvenir de façon de plus en plus efficace, la Commission a continué à élargir son mandat lié à l'éducation du public et elle a rejoint directement plus de 8 000 personnes cette année. Elle a également élaboré de nouvelles politiques et lignes directrices afin de favoriser l'interprétation et l'application du *Code*. Les employeurs, les employés et tous les membres du public ont maintenant l'assurance d'obtenir les meilleurs conseils qui soient en matière de droits de la personne en s'adressant au personnel de la Commission, qui se trouve à l'avant-garde dans l'élaboration de politiques sur les droits de la personne au Canada.

Bien que je tienne à souligner qu'il ne s'agit pas uniquement d'une question de chiffres, je reconnais que la Commission a par le passé éprouvé des difficultés à faire face à une charge de travail très lourde. Au cours des trois dernières années, grâce à l'adoption d'un système de gestion de cas perfectionné, au recours à la médiation volontaire et à une nouvelle formation intensive offerte à tous les membres de notre personnel, nous avons réussi à rattraper presque tout le retard que nous accusions dans le règlement des plaintes. Presque toutes les plaintes qui étaient en suspens depuis longtemps ont maintenant été réglées et nous avons dans notre système un moins grand nombre de dossiers actifs que le nombre que nous pouvons normalement régler en une année.

Par conséquent, je vous remets le présent rapport avec un grand optimisme, car je puis affirmer que la Commission répond maintenant aux besoins de la population de la province et qu'elle aide, mieux que jamais au cours des dernières années, l'Ontario et le Canada à respecter leurs engagements internationaux en matière de droits de la personne.

Le commissaire en chef,



Keith C. Norton, c.r., B.A., LL.B

À PROPOS DE LA COMMISSION

La Commission ontarienne des droits de la personne (la «Commission») est un organisme indépendant du gouvernement et elle rend compte de ses activités à l'Assemblée législative, par l'intermédiaire de la ministre des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs. Ses principales fonctions, énoncées dans le Code des droits de la personne *(le «Code»), comprennent l'enquête sur les plaintes pour atteinte aux droits de la personne et le règlement de ces plaintes. Selon le* Code, *la Commission doit en outre assurer la promotion des droits de la personne et la sensibilisation du public.*

LA DIRECTION DES POLITIQUES ET DE L'ÉDUCATION
PROMOTION ET SENSIBILISATION DES DROITS DE LA PERSONNE

ÉLABORATION DE POLITIQUES

Conformément à son mandat qui consiste à promouvoir une meilleure compréhension des droits de la personne et à encourager la recherche axée sur l'élimination des pratiques discriminatoires, la Commission a entrepris un certain nombre d'initiatives visant à élaborer des politiques en 1999-2000. Elle a mené plusieurs consultations et publié des documents de travail sur des politiques relatives à des questions émergentes. Elle a mis à jour nombre de politiques et présenté de nouvelles politiques, dans le but d'aider son personnel, les membres du public et toutes les personnes qui s'intéressent aux droits de la personne à comprendre, à interpréter et à appliquer le *Code*. Nous présentons ci-dessous les points saillants du dernier exercice.

Grossesse et allaitement

Aux termes du paragraphe 10 (2) du *Code*, «le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe inclut le droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le fait qu'une femme est enceinte ou peut le devenir». Le fait de donner naissance et l'allaitement font naturellement partie de la maternité et sont intrinsèquement liés au droit à un traitement égal sans discrimination fondée sur le sexe. Le refus de fournir un service à une femme enceinte ou qui allaite constitue une infraction au *Code*, car il s'agit de discrimination fondée sur le sexe.

En février 1999, la Commission a réglé une plainte découlant d'un incident mettant en cause une femme qui donnait le sein à son enfant dans un restaurant et à qui la direction du restaurant a demandé de cesser l'allaitement, de se rendre dans les toilettes du restaurant ou de quitter les lieux. Un élément clé du règlement était une demande émanant de la plaignante et des intimés pour que la Commission

élabore une politique explicite au sujet du droit des femmes d'allaiter en public si elles le veulent, ce qui inclut le droit de ne pas être dérangées et celui d'avoir accès à des services. Les femmes qui allaitent ont le même droit de se prévaloir de services, sans discrimination, que toutes les autres personnes de l'Ontario.

Par suite de ce règlement, la Commission a clarifié et élargi son interprétation du droit d'allaiter et révisé sa *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse* pour qu'elle protège le droit d'allaiter dans les endroits publics. La Commission a en outre préparé une version en langage simple de sa *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse* ainsi qu'un dépliant intitulé *Vos droits de mère qui allaite*. Ces deux documents ont été distribués auprès des bureaux de santé et des associations de sages-femmes de toute la province au cours de la semaine nationale de l'allaitement, en octobre 1999. Le droit à des installations ou à des dispositions spéciales d'adaptation en milieu de travail fait également partie de la *Politique concernant la discrimination liée à la grossesse*.

Orientation sexuelle

Le 20 mai 1999, la Cour suprême du Canada a rendu sa décision dans l'affaire *M. c. H.* Selon cet arrêt, la définition de conjoint comme étant l'une ou l'autre de deux personnes de sexe opposé qui figurait dans la partie III de la *Loi sur la réforme du droit de la famille* de l'Ontario était inconstitutionnelle. Le gouvernement de l'Ontario a donc déposé le projet de loi 5, *Loi modifiant certaines lois en raison de la décision de la Cour suprême du Canada dans l'arrêt M. c. H.*, afin d'inclure le motif du statut de conjoint de même sexe. La Loi modifie 67 lois de l'Ontario, dont le *Code*. La Commission a publié son énoncé de politique publique sur l'orientation sexuelle au cours de l'exercice, sous le titre *Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle*. Cette politique incorpore les modifications apportées par le projet de loi 5 et fournit des directives claires relativement à l'égalité de toutes les personnes en Ontario, sans égard à leur orientation sexuelle.

Publiée en février 2000, la politique établit de quelle façon le *Code* protège contre la discrimination et le harcèlement en raison de l'orientation sexuelle. Elle est conçue pour améliorer la compréhension des questions liées à l'orientation sexuelle. En particulier, la politique peut servir aux employeurs et aux fournisseurs de services et de logements à mieux comprendre leurs responsabilités aux termes du *Code*, ainsi que la nécessité de traiter tous les Ontariens et toutes les Ontariennes sur un pied d'égalité.

Le commissaire en chef a écrit au procureur général au sujet de certaines des lois modifiées par le projet de loi 5 et d'autres lois ontariennes pouvant présenter des incidences pour les conjoints de même sexe. Le commissaire en chef a soulevé plusieurs questions relatives à ces lois telles que l'égalité véritable, la dignité du couple homosexuel et la conformité au *Code*.

Identité sexuelle

Le manque de compréhension et d'information à l'égard des questions touchant les transgendéristes existe dans tous les segments sociaux. Il y a deux ans, en mars 1998, à l'occasion de la conférence tenue par l'International Foundation for Gender Equality, le commissaire en chef a pris l'engagement que la Commission entreprendrait l'élaboration d'une politique en consultation avec la communauté transgendériste. Des recherches, des consultations et des réunions ont ensuite été organisées avec la collaboration de la communauté transgendériste, des professionnels de la santé et des représentants officiels choisis.

À la suite de ces consultations, la Commission a préparé un document de travail intitulé *Vers une politique de la Commission sur l'identité sexuelle*. Ce document a été distribué en octobre 1999 auprès des membres de la communauté transgendériste et des autres personnes intéressées.

Se fondant sur les commentaires reçus, la Commission a approuvé un énoncé de politique officielle sur l'identité sexuelle. Cette politique se fonde sur les travaux qui ont été accomplis jusqu'à maintenant, dont des recherches, des consultations communautaires, des entrevues menées auprès de professionnels de la santé et de représentants officiels choisis, et un examen de la jurisprudence marquante dans ce domaine. Le document décrit les principaux obstacles et problèmes auxquels se heurtent les transgendéristes.

Malgré le nombre relativement restreint de plaintes dans ce domaine, la discrimination, le harcèlement et la stigmatisation dont souffrent les transgendéristes n'en demeurent pas moins bien réels. Grâce à sa politique, la Commission vise à promouvoir la sensibilisation à l'égard de l'identité sexuelle, à dissiper les stéréotypes et les mythes, et à prévenir la discrimination et le harcèlement attribuables à l'identité sexuelle.

Protection des personnes handicapées

Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées

La Commission a publié ses *Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées* en 1989. Depuis, ces directives n'ont fait l'objet d'aucune modification, même s'il s'est produit plusieurs changements importants sur le plan juridique et que de nouvelles questions apparaissent.

La Commission a donc mené des consultations intensives auprès d'environ 150 personnes intéressées afin d'évaluer les besoins en matière de révisions et de recueillir des opinions sur les modifications des directives qu'elle se propose d'effectuer. La Commission a consulté entre autres des usagers des services à

l'intention des personnes handicapées, des regroupements de personnes handicapées, des employeurs, des établissements d'enseignement, des études d'avocats, des syndicats, des organismes publics provinciaux et municipaux, des entreprises, des associations commerciales ainsi que des fournisseurs de services.

La Commission a en outre sollicité des avis sur deux questions de politiques précises. La première concernait l'interprétation de « la norme de préjudice injustifié » à la lumière de la norme de caractère raisonnable établie dans la décision *Eldridge v. British Columbia (Attorney General)* de 1997. La deuxième concernait « l'acceptation volontaire des risques », une question qui se pose lorsqu'une personne handicapée accepte de plein gré de courir un risque pour sa santé et sa sécurité (après adaptation des installations à ses besoins), lorsqu'elle seule court ce risque.

La Commission a recueilli des points de vue variés. Les membres de la communauté des personnes handicapées appuyaient la norme actuelle de préjudice injustifié et les normes d'adaptation établies par le *Code*. Toutefois, des représentants du monde des affaires et du patronat estimaient que la norme sur les coûts était trop onéreuse. Ils préconisaient plutôt une norme de caractère raisonnable ainsi qu'une révision de l'évaluation des coûts. Les fournisseurs de services éducatifs appuyaient la norme de préjudice injustifié, mais ils étaient d'avis que des facteurs autres que les coûts devraient déterminer ce qui constitue un préjudice injustifié. Les membres de la communauté des sourds ont indiqué que les gouvernements, qui constituent souvent les seules sources de financement des mesures d'adaptation, ont le devoir d'offrir de telles mesures et que l'exemption pour préjudice injustifié ne devrait pas s'appliquer à eux.

Les intervenants ont également soulevé un certain nombre d'autres questions, dont les suivantes : la définition de « tâches essentielles » ; les mesures d'adaptation permettant la réintégration au poste de travail occupé avant une blessure ou l'affectation à un autre poste ; l'interaction d'autres lois avec le *Code* en ce qui a trait aux droits des employés et à d'autres aspects généraux relatifs à la santé et à la sécurité ; le faible niveau d'intégration, à l'analyse des droits de la personne, des décisions issues d'un arbitrage dans le contexte des relations de travail ; ainsi que la vulnérabilité des travailleurs ayant un handicap dans les lieux de travail non syndiqués.

Les réactions considérables que les consultations de la Commission ont suscitées démontrent que les intervenants s'en remettent aux *Directives* pour déterminer la façon d'assumer leur obligation d'offrir des mesures d'adaptation dans diverses situations. La Commission a l'intention de publier une version révisée de ses *Directives* l'an prochain. La version révisée évaluera les conséquences des décisions rendues par les tribunaux et les commissions d'enquête ces dix dernières années et tiendra compte de leurs répercussions sur les normes définies dans les *Directives*. Les *Directives* fourniront également aux employeurs une aide plus précise afin d'organiser le processus d'offre de mesures d'adaptation.

Sondage sur l'accessibilité des transports en commun

Dans le cadre de son engagement soutenu à l'égard des questions touchant les personnes handicapées, la Commission a mené en 1999-2000 un sondage auprès des principales commissions de transport en commun des municipalités de l'Ontario en vue d'évaluer leurs initiatives actuelles et projetées pour rendre leurs services accessibles aux personnes handicapées. Les conclusions de l'évaluation permettront à la Commission de déterminer l'élaboration des politiques actuelles et futures dans le domaine des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées, en plaçant un accent particulier sur les services de transport.

À la lumière d'une décision que la Cour suprême du Canada a rendue en 1997, la Commission favorise une approche intégrée en ce qui a trait aux transports en commun, qui sont perçus comme une exigence sociale de base. En pratique, cela signifie que les municipalités doivent s'efforcer de rendre leurs réseaux de transport en commun aussi accessibles que possible. En outre, lorsque certains usagers ne peuvent accéder à ces services même après la mise en place de mesures d'adaptation, les municipalités doivent offrir d'autres solutions de transport adapté, comme le service Wheel-Trans. Dans un cas comme dans l'autre, la norme consiste à offrir des mesures d'adaptation en fonction du critère du préjudice injustifié. Au cours du prochain exercice, la Commission publiera un sondage sur l'accessibilité des services de transport en commun en Ontario.

Document de travail sur la discrimination fondée sur l'âge

Les Nations Unies ayant proclamé 1999 l'Année internationale des personnes âgées, la Commission a préparé, en 1999-2000, un document de travail sur la discrimination fondée sur l'âge. Ce document, dont la rédaction s'inscrit dans le mandat de la Commission, qui prévoit notamment l'élaboration de politiques découlant des grands principes du *Code*, examine les questions relatives aux droits des personnes âgées de l'Ontario en ce qui touche l'emploi, le logement et l'accès aux services et aux installations. On y fait état des tendances démographiques, des questions sociales et économiques générales liées à la discrimination fondée sur l'âge, de la jurisprudence en la matière et des genres de cas qui se dégagent des plaintes reçues par la Commission. L'information contenue dans ce document servira de base à une consultation publique, et la Commission élaborera une politique publique officielle sur le sujet au cours des deux prochaines années.

Document de travail sur l'assurance

Conformément au mandat que lui confère le *Code*, aux termes duquel elle doit promouvoir la compréhension des droits de la personne et la sensibilisation du public à cet égard, la Commission a entrepris un projet de recherche sur les droits de la personne dans le domaine de l'assurance.

Le jugement rendu en 1992 par la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Bates v. Zurich Insurance* invite l'industrie de l'assurance à envisager le recours à des méthodes de rechange non discriminatoires en matière de tarification de l'assurance-automobile. La Cour a jugé que l'industrie de l'assurance pouvait continuer à utiliser des critères discriminatoires comme l'âge et l'état matrimonial comme moyen légitime d'évaluer les risques, mais qu'il ne lui serait peut-être pas possible de le faire indéfiniment.

À la lumière de ces observations, et compte tenu de la relative rareté des études sur les droits de la personne dans l'industrie ontarienne de l'assurance, la Commission a préparé un document de travail, paru en octobre 1999, afin d'amorcer un dialogue sur la protection des droits de la personne dans ce domaine et d'examiner différentes solutions de rechange aux pratiques actuelles. Pour ce faire, elle a consulté des représentants de l'industrie, des autorités de réglementation et des assurés. Le document traite des pouvoirs législatifs en matière d'assurance, des dispositions applicables du *Code* et des problèmes de discrimination dans le domaine de l'assurance.

Dans le cadre de cette consultation, un certain nombre de parties intéressées ont présenté des observations, et la Commission a rencontré plusieurs représentants des secteurs de l'assurance-vie, de l'assurance-invalidité et de l'assurance-automobile. La Commission publiera le rapport de consultation au cours de l'année qui vient et correspondra avec les principaux intéressés au sujet des questions soulevées durant la consultation. Au nombre des grandes orientations qui seront énoncées dans ce rapport, la Commission recommandera que l'industrie, les gouvernements et les clients élaborent ensemble un mécanisme qui leur permettra de poursuivre le dialogue sur les questions liées aux droits de la personne dans le domaine de l'assurance.

Dialogue sur les politiques

En février 2000, la Commission a tenu, en collaboration avec la Fondation canadienne des droits de la personne, une première journée de dialogue sur les politiques, intitulée *Human Rights Commissions: Future Directions*. Cette séance de discussion avait pour but de réunir divers intervenants canadiens et étrangers afin d'analyser la manière dont les organismes de défense des droits de la personne, les membres du public et les gouvernements travaillent ensemble pour définir les problèmes à résoudre, les progrès réalisés et les défis à relever dans le domaine des droits de la personne, et pour formuler des stratégies à long terme.

Des représentants de la Commission ontarienne des droits de la personne, d'autres commissions des droits de la personne au pays, du gouvernement de l'Ontario et d'organismes non gouvernementaux (ONG) oeuvrant dans le domaine ont participé à cette rencontre. De plus, nous avons eu le privilège d'accueillir le conseiller spécial pour les institutions nationales du Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (Genève), un membre du Comité d'examen de la

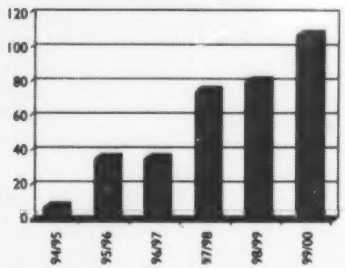
Loi canadienne sur les droits de la personne, un membre du Comité des droits de l'homme des Nations Unies, un membre du sénat canadien, ainsi que plusieurs spécialistes et universitaires renommés dans le domaine des droits de la personne.

Cette rencontre a permis aux participants de discuter des tendances sociales et des nouvelles réalités constatées à l'échelle internationale, et d'examiner les répercussions de ces tendances et faits nouveaux sur le rôle des commissions des droits de la personne. Les droits économiques et sociaux, le règlement extrajudiciaire des différends et le recours à un modèle axé sur les plaintes pour lutter contre la discrimination systémique sont au nombre des nouvelles questions à l'étude. On a également discuté du rôle que les commissions des droits de la personne peuvent jouer pour veiller à ce que le Canada remplisse ses obligations internationales dans le domaine des droits de la personne, telles qu'énoncées dans les conventions, traités et protocoles qu'il a ratifiés. Cet échange d'information aidera les commissions des droits de la personne du pays à mieux faire face aux changements sociaux qui se produisent au Canada, ainsi qu'à élaborer des stratégies qui permettront aux commissions de prendre une part accrue à la protection et à la promotion des droits de la personne.

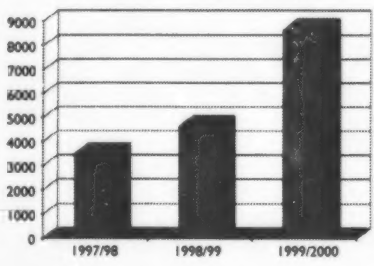
ÉDUCATION DU PUBLIC

La promotion des droits de la personne constitue une partie tout aussi importante du mandat de la Commission. L'article 29 du *Code* énonce les diverses fonctions de la Commission ontarienne des droits de la personne, y compris ses responsabilités en matière d'éducation du public. En particulier, l'alinéa 29 d) stipule que la Commission doit «*élaborer et mettre en œuvre des programmes d'information et d'éducation du public, et entreprendre, diriger et encourager la recherche visant à éliminer les pratiques discriminatoires qui portent atteinte aux droits reconnus dans la présente loi*».

Activités d'éducation du public



Nombre de participants aux activités d'éducation public



L'an dernier, le personnel de la Commission a participé à 108 activités d'éducation du public et dispensé une formation à plus de 8 600 personnes, ce qui représente presque le double et le triple du nombre de personnes formées au cours des deux

années précédentes (4 500 et 3 000 respectivement). L'année 1999-2000 a donc été l'une des plus actives au chapitre de l'éducation du public. Les principales activités menées ont été les suivantes :

- discours-programmes prononcés à l'occasion des conférences de l'Association des municipalités de l'Ontario, d'Ontario Hydro, de Citoyenneté et Immigration Canada, de la Human Resources Professionals Association, de collèges et d'écoles secondaires;
- participation à une conférence de jeunes sur la lutte contre le racisme, à Sioux Lookout, réunissant des jeunes autochtones et non autochtones du Nord-Ouest de l'Ontario pour discuter de stratégies visant à éliminer le racisme au sein de leurs communautés;
- présentation d'exposés à des groupes de personnes handicapées à Sudbury et à Kirkland Lake, à des propriétaires de petites entreprises à Kirkland Lake et à Timmins, à des employés municipaux à Windsor et à la Ontario Association of the Deaf à Toronto;
- participation à des foires d'information pour les chercheurs d'emploi ayant un handicap, à Toronto et à Brampton, pour les travailleurs en ressources humaines, à Toronto, à Durham et à Ottawa, ainsi que pour les membres du grand public lors de foires multiculturelles à Milton et à Ajax, et participation à la semaine de la fierté gaie, lesbienne, bisexuelle, transsexuelle et transgendériste de 1999;
- formation du personnel du centre d'appel du ministère du Travail.

En 1999-2000, la Commission a également formulé une deuxième stratégie triennale d'éducation du public sur la base de la première, qui venait à échéance le 31 mars 2000. Cette nouvelle stratégie, intitulée *Getting the Message Out*, définit l'orientation des activités d'éducation du public de la Commission pour les trois prochaines années, à compter du 1er avril 2000 jusqu'au 31 mars 2003. Plus précisément, la nouvelle stratégie prévoit des activités accrues d'éducation du public dans les domaines de l'éducation et de l'emploi, davantage de campagnes thématiques et une plus forte participation du personnel et des parties intéressées à l'éducation du public.

Les partenariats se sont révélés efficaces pour appuyer les efforts de la Commission en matière d'éducation du public. Notre première campagne de sensibilisation au harcèlement sexuel a eu lieu en 1998. L'an dernier, la Commission a mené une deuxième campagne provinciale sur le harcèlement sexuel, axée sur l'affichage de messages dans les transports en commun, partout en Ontario, et, ultérieurement, dans les succursales de la Régie des alcools. Les deux campagnes ont été menées en collaboration avec des partenaires des secteurs privé, public et sans but lucratif.

En outre, la Commission a conclu un partenariat avec un organisme non gouvernemental de femmes francophones, le *Réseau des femmes du sud de l'Ontario*, afin de sensibiliser davantage le public au problème de la mutilation génitale féminine. Il a été établi que cette pratique constitue non seulement un risque pour la santé et une forme de violence faite aux femmes, mais aussi une violation des droits de la personne en vertu du droit international. De nombreuses femmes vivant en Ontario viennent de pays ou de régions où l'on pratique la mutilation des organes génitaux féminins. De concert avec le *Réseau*, la Commission a produit, dans le cadre de la série « Vous avez des droits », un guide de sensibilisation à cet important problème touchant les femmes. Ce guide a été publié en français, en anglais, en arabe, en somalien, en souahéli et en amharique, et distribué aux groupes de femmes dans l'ensemble de la province.

Au cours de la dernière année, la Commission s'est également associée au Council of Agencies Serving South Asians afin de concevoir un séminaire sur l'accès aux professions et aux métiers pour les professionnels formés à l'étranger. On travaille actuellement à l'élaboration de politiques à cet égard ainsi qu'à la mise au point d'une version multilingue en langage clair du *Guide des parties plaignantes* de la Commission, qui sera publiée en six langues sud-asiatiques (hindi, tamoul, punjabi, gujarati, ourdu et bengali).

La Commission a participé cette année encore, à titre de partenaire principal, au festival torontois du film et de la vidéo sur les droits de la personne, « Rights on Reel », qui s'est déroulé en décembre 1999.

Toujours en 1999-2000, la Commission a travaillé à la rédaction d'un guide d'enseignement sur les droits des personnes ayant un handicap, qui fera partie de la nouvelle version d'un manuel du personnel enseignant sur la sensibilisation aux déficiences, intitulé *Discover Together*, et qui reprend certains éléments du guide *L'enseignement des droits de la personne en Ontario*, déjà publié par la Commission. Le manuel vise à aider le personnel enseignant à faire connaître aux élèves diverses questions touchant les personnes handicapées et à les sensibiliser davantage aux aptitudes de ces personnes. Le service de l'équité du conseil scolaire du district de Toronto vient de faire paraître une deuxième édition de cette trousse et en a distribué des exemplaires dans toutes ses écoles primaires.

Au chapitre des publications, la Commission a lancé une nouvelle série de guides en langage clair, de présentation attrayante, sur d'importantes questions de politique, dont *Les droits de la personne au travail*, qui traite de questions relatives à l'emploi, comme l'adaptation du milieu de travail pour les personnes handicapées, les politiques de prévention de la discrimination et du harcèlement, les droits des employées enceintes et le droit des conjoints de même sexe aux avantages sociaux. Le guide est facile à comprendre et fournit des renseignements pratiques aux employeurs, notamment une liste de questions à ne pas poser en entrevue et un formulaire type de demande d'emploi. Parmi les autres guides de la série, mentionnons *La protection*

des droits religieux, *Guide du* Code des droits de la personne, *Vous embauchez? Pensez aux droits de la personne*, *Vos droits avant, pendant et après la grossesse*, et un guide de consultation de la plus récente version du *Code*.

La Commission a aussi fait paraître une deuxième édition du recueil *Politiques des droits de la personne*, qui présente toutes les politiques élaborées par la Commission, y compris les plus récentes. La Commission a produit le premier manuel sur les droits des travailleurs à l'intention des employeurs, *Les droits de la personne au travail*.

UN PROGRAMME SUR LES DROITS DES AUTOCHTONES

Aux termes des articles 29 et 14 du *Code*, la Commission est légalement tenue de promouvoir et d'appuyer la sensibilisation du public aux droits de la personne, et de prévoir des programmes spéciaux qui favorisent l'égalité des chances. Les droits des peuples des Premières nations ont été désignés à de multiples reprises comme une priorité à l'échelle provinciale, nationale et internationale. Compte tenu du fait que l'Ontario compte environ 20 pour 100 de la population autochtone du Canada, il est essentiel d'examiner les atteintes aux droits de la personne dont les autochtones sont victimes en raison des effets cumulatifs et aggravés de la discrimination et de leur situation de groupe défavorisé sur le plan économique, social et historique.

La Commission a établi un programme spécial dans le cadre de ses activités d'approche des communautés autochtones. Comme les autochtones de l'Ontario déposent relativement peu de plaintes concernant les droits de la personne, de nombreuses communautés autochtones n'ont qu'une expérience limitée des procédures provinciales en la matière et ne connaissent pas les services offerts par la Commission ni les mesures que celle-ci peut prendre pour défendre leurs intérêts. Certains perçoivent le processus de traitement des plaintes comme peu réceptif ou incapable de répondre aux besoins des autochtones. Étant donné que la Commission n'est pas présente de façon concrète et soutenue au sein des communautés autochtones de l'Ontario, elle a formulé une demande de propositions en vue de la conception d'un programme spécial pour les membres des Premières nations.

Ce programme aura notamment pour buts de mieux faire connaître aux autochtones les mesures de protection prévues dans le *Code*, d'établir des mécanismes appropriés et adaptés sur le plan culturel pour permettre aux autochtones d'avoir accès aux services de la Commission, et d'assurer à la Commission une présence officielle et permanente au sein des communautés et des organismes autochtones.

Le programme proposé sera d'une durée de 18 mois. Les premières étapes consisteront en une recherche sur les pratiques exemplaires en matière d'éducation du public dans les communautés autochtones, une évaluation des besoins, et l'établissement de partenariats officiels avec des organismes choisis à titre de représentants des milieux autochtones.

Initiatives nationales et internationales

Observations de la province de l'Ontario

La Commission contribue aux observations formulées par la province de l'Ontario en réponse aux rapports que prépare le Canada pour remplir ses obligations aux termes de conventions internationales. Les commentaires de la Commission mettent en lumière les politiques, activités et programmes législatifs, judiciaires et administratifs pertinents qui ont été appliqués ou qui ont eu lieu au cours de la période visée et qui se rapportent aux articles concernés des conventions. En septembre 1999, la Commission a préparé des observations sur les trois rapports suivants :

- *les treizième et quatrième rapports du Canada sur la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale;*
- *le deuxième rapport du Canada sur la Convention relative aux droits de l'enfant;*
- *le cinquième rapport du Canada sur la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.*

Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne (ACCDP)

L'ACCDP regroupe toutes les commissions et tous les conseils des droits de la personne des dix provinces, des trois territoires et du gouvernement fédéral. Au cours de l'exercice financier 1999-2000, la Commission a dirigé une initiative conjointe des organismes membres de l'ACCDP qui visait à concevoir une affiche soulignant la responsabilité de chaque personne à l'égard du respect des droits de la personne en milieu de travail. L'affiche sera dévoilée à l'occasion de la conférence de l'ACCDP qui se tiendra en mai 2000.

Délégations et visiteurs étrangers

Dans le cadre de son mandat de promotion des droits de la personne, la Commission a accueilli, en 1999-2000, un certain nombre de délégations et de visiteurs venus de tous les coins du monde, dont du Sri Lanka, de l'Inde, du Japon, du Chili, d'Afrique du Sud et du Nigéria. Plusieurs de ces visites concernaient l'établissement ou le soutien de commissions des droits de la personne, l'échange d'information et la coopération technique.

DIRECTION DES SERVICES JURIDIQUES

Au cours de l'exercice 1999-2000, la Direction des services juridiques s'est occupée d'environ 147 commissions d'enquête, 21 révisions judiciaires et 11 appels, dont deux appels portés devant la Cour suprême du Canada.

Les pages qui suivent présentent les grandes lignes de quelques-unes des affaires et des décisions qui ont marqué la dernière année et qui sont dignes d'intérêt pour ceux et celles qui ont à coeur de faire avancer la cause des droits de la personne.

APPELS

M. v. H.
Cour suprême du Canada (intervention)

La Commission est intervenue devant la Cour suprême du Canada dans l'affaire *M. v. H.*[1]. La plaignante « M. » s'est adressée au tribunal pour obtenir une ordonnance alimentaire contre « H. », son ex-partenaire du même sexe, après douze ans de vie commune. « M. » a fait valoir au début de sa requête en aliments que le fait que la définition de « conjoint » à l'article 29 de la *Loi sur le droit de la famille*[2] ne s'applique qu'aux personnes de sexe opposé, d'où l'impossibilité de présenter une demande d'aliments dans le contexte d'une union de fait entre lesbiennes, constituait une atteinte au droit à l'égalité garanti par l'article 15 de la *Charte*.

Décision de la Cour suprême : Le 20 mai 1999, la Cour suprême du Canada a jugé inconstitutionnelle la définition de « conjoint » donnée à la Partie III de la *Loi sur le droit de la famille* de l'Ontario et qui vise uniquement les personnes de sexe opposé. La Cour a déterminé que le fait de soustraire les couples homosexuels à l'application de l'article 29 de cette loi constituait une atteinte au droit à l'égalité ne pouvant être justifiée comme une limite raisonnable appliquée aux droits constitutionnels en vertu de l'article 1 de la Charte. La Cour a déclaré que l'article 29 de la *Loi sur le droit de la famille* n'avait aucune force exécutoire, mais a suspendu l'application de sa décision pour une période de six mois afin de donner au gouvernement de l'Ontario la possibilité d'apporter à sa loi les correctifs nécessaires.

Situation actuelle : Le gouvernement provincial a donné suite à la décision de la Cour suprême en présentant le projet de loi 5 à l'Assemblée législative de l'Ontario le 25 octobre 1999. Le projet de loi a reçu la sanction royale le 28 octobre 1999 et est entré en vigueur le 1er mars 2000. Il a modifié la *Loi sur le droit de la famille* le 20 novembre 1999, de sorte que les dispositions de cette loi relatives aux obligations alimentaires s'appliquent dorénavant aux partenaires du même sexe. Les dispositions de la *Loi sur le droit de la famille* concernant le contrat familial et les réclamations

1. *Attorney General of Ontario v. M. and H.*, [1999] 2 S.C.R. 3.
2. *Loi sur le droit de la famille*, L.R.O. 1990, c.hap F. 3.

pour dommages des personnes à charge ont aussi été étendues aux partenaires du même sexe. Le projet de loi 5 modifie également d'autres lois (dont le *Code*) pour qu'elles s'appliquent dorénavant aux partenaires du même sexe.

B.C. Human Rights Commission et al. v. Blencoe Cour suprême du Canada (intervention)

À l'été 1995, deux plaintes portant sur les droits de la personne ont été déposées contre Robin Blencoe, ancien ministre du Cabinet provincial, pour harcèlement sexuel. À la fin de novembre 1997, M. Blencoe a déposé une requête en révision judiciaire de la décision de la Commission de renvoyer les plaintes devant le British Columbia Human Rights Tribunal. Il a fait valoir que le délai excessif dans le traitement des plaintes lui avait porté préjudice et portait atteinte au principe de justice naturelle.

En février 1998, le juge en chambre a rejeté la requête en révision judiciaire de M. Blencoe, qui a par la suite porté la décision en appel devant la British Columbia Court of Appeal.

Décision de la Cour d'appel : La Cour d'appel a conclu ce qui suit :

(a) les plaintes étaient « des plaintes relativement simples » ne comportant aucune complexité particulière;

(b) tout délai dans le traitement des plaintes doit nécessairement avoir porté préjudice à M. Blencoe;

(c) si M. Blencoe avait fait face à des accusations criminelles pour ce type d' « agression sexuelle », ces accusations auraient fort probablement été rejetées en raison du délai;

(d) l'aggravation d'une situation existante peut constituer une atteinte au droit à la sécurité de la personne et être contraire à l'article 7 de la *Charte*;

(e) si les parties plaignantes dans les affaires d'agression sexuelle sont protégées par l'article 7 de la *Charte* en cas de divulgation de documents confidentiels, les intimés dans une audience pour harcèlement sexuel, et faisant face à une intrusion prolongée dans les détails intimes de leur vie pour des accusations jusque là non prouvées, ont aussi droit à la même protection;

(f) l'opinion que privilégie de plus en plus la Cour suprême du Canada est que l'article 7 de la *Charte*, sous la rubrique « liberté et sécurité de la personne », a pour objet de protéger à la fois la vie privée et la dignité des citoyens et citoyennes contre le stigmate laissé par l'humiliation publique injustifiée et prolongée du genre de celle subie par M. Blencoe en rapport avec les plaintes portées contre lui;

(g) le délai dans cette affaire est tellement excessif comparativement au sérieux de « l'accusation » et à la simplicité des faits en cause qu'il ne pourrait en aucun cas être considéré comme raisonnable et n'est pas conforme aux principes de justice fondamentale.

Situation actuelle : Cette cause a été entendue en appel devant la Cour suprême du Canada le 24 janvier 2000. La Cour n'a pas encore rendu sa décision.

Un appel infructueux aurait dans ce cas de lourdes conséquences pour la Commission ontarienne des droits de la personne, et bien sûr pour les Commissions dans d'autres provinces. L'appel aurait vraisemblablement pour effet d'inciter les intimés à invoquer l'article 7 pour des allégations non reliées au harcèlement sexuel.

COUR DIVISIONNAIRE

OHRC and Mike Naraine v. Ford Motor Company of Canada Ltd., et. al. Cour supérieure de justice, Cour divisionnaire : 23 juin 1999

Le plaignant a travaillé neuf ans comme électricien chez Ford. Pendant cette période, il a constamment été l'objet de harcèlement en raison de sa race. La commission d'enquête a conclu que ce harcèlement avait empoisonné le climat de travail du plaignant et était en partie responsable des mesures disciplinaires prises contre lui par la compagnie Ford. La commission a conclu que le licenciement de M. Naraine était injustifié du fait que Ford avait négligé de tenir compte des répercussions sur M. Naraine de l'atmosphère de travail empoisonnée.

Ford a porté la décision de la commission d'enquête en appel devant la Cour divisionnaire.

Résultat de l'appel : Dans une décision unanime, la Cour divisionnaire a rejeté l'appel. La Cour a conclu en partie ce qui suit :

Délai

- La Cour a fait remarquer que la commission d'enquête, après avoir entendu tous les éléments de la preuve, était en « excellente position » pour déterminer si Ford subirait des préjudices. Sa décision dans cette affaire devait par conséquent être maintenue.

Chose jugée/Préclusion relative à la chose jugée

- La Cour partage l'avis de la commission d'enquête selon lequel il convient de réexaminer les questions traitées par l'arbitre du travail – en particulier la question de la présumée altercation finale entre M. Naraine et un collègue de travail – afin de trancher les questions relatives aux droits de la personne.

« Exclusion » d'éléments de la preuve

- La Cour a conclu que la commission d'enquête était en droit d'exclure les incidents survenus après le congédiement de M. Naraine de Ford comme preuves non pertinentes. Quoi qu'il en soit, la Cour a fait remarquer que la commission n'avait pas exclu cette preuve, et qu'elle l'avait plutôt admise sans toutefois lui accorder de valeur, comme elle était en droit de le faire.

Responsabilité de l'employeur

- La Cour a maintenu la décision de la commission d'enquête d'imputer la responsabilité du harcèlement racial à la compagnie Ford, parce qu'elle n'a rien fait – et a en fait réagi avec indifférence – pour mettre fin aux propos raciaux et aux graffitis à son usine de Windsor.

Situation actuelle : L'appel est en instance devant la Cour d'appel.

McKenzie Forest Products Inc. v. Adam Tilberg et al. Décision de la Cour divisionnaire, révision judiciaire : 31 mai 1999

McKenzie Forest Products Inc. a demandé la révision judiciaire d'une décision intérimaire de la commission d'enquête prise dans le cadre de l'audition de la plainte d'Adam Tilberg. Dans sa plainte, M. Tilberg prétend que McKenzie a refusé de l'embaucher parce qu'il est né sans pouces.

La Commission a renvoyé la plainte de M. Tilberg devant la commission d'enquête. Elle a ensuite informé la commission d'enquête et les parties en litige qu'elle était parvenue avec McKenzie Forest Products à un règlement des questions d'intérêt public et qu'elle ne « participerait plus » à l'audience. M. Tilberg était informé de son droit d'engager des poursuites en son propre nom. « Comme condition de son abandon des procédures », la Commission a demandé à McKenzie une lettre de garantie, que la compagnie lui a fournie.

L'audition de la plainte de M. Tilberg a repris en l'absence de la Commission. McKenzie a alors présenté devant la commission d'enquête une motion visant à obtenir une ordonnance de rejet de la plainte de M. Tilberg, pour le motif que la commission d'enquête n'avait plus le pouvoir de poursuivre son travail en raison de la décision de la Commission de se retirer du dossier et d'abandonner la direction de l'affaire. La Commission a été informée et s'est opposée à la motion de McKenzie.

Décision de la commission d'enquête : La commission a déterminé qu'elle avait la compétence voulue pour poursuivre l'audition de la plainte de M. Tilberg, en dépit des mesures prises par la Commission pour abandonner la direction active de l'affaire devant la commission d'enquête. McKenzie a alors présenté une requête en révision judiciaire de la décision intérimaire de la commission d'enquête.

Résultat de la révision judiciaire : La majorité de la Cour divisionnaire a décidé d'accepter la requête en révision judiciaire de McKenzie. La Cour a conclu qu'en vertu du paragraphe 39 (2) du *Code*, la Commission avait l'obligation devant la loi d'assurer la direction de l'affaire. Or, une fois que la Commission avait abandonné la direction active de l'affaire, la commission d'enquête n'était plus compétente pour entendre la plainte. La Cour a conclu qu'en l'absence de la Commission, aucune autre partie ne possède l'autorité légale d'assumer la direction de l'affaire. Elle a aussi statué que l'intérêt public défendu par la Commission a préséance, en cas de conflit, sur les intérêts et les droits individuels du particulier qui porte plainte.

Situation actuelle : Appel est en instance devant la Cour d'appel.

AUDIENCES DES COMMISSIONS D'ENQUÊTE

Brillinger and the Canadian Lesbian and Gay Archives v. Imaging Excellence Inc. and Scott Brockie
Décision de la commission d'enquête : 29 septembre 1999

Le plaignant, Ray Brillinger, a demandé des services d'impression - enveloppes, papier à en-tête et cartes de visite – à la partie intimée, Imaging Excellence Inc., au nom de Canadian Lesbian and Gay Archives (les «Archives»). Le président de la société Imaging Excellence, Scott Brockie, a refusé de fournir les services demandés en raison de ses croyances religieuses. Scott Brockie croit que l'homosexualité est contraire aux enseignements de la Bible. M. Brockie a fait valoir que son droit à la liberté de religion en vertu de l'alinéa 2 a) de la *Charte canadienne des droits et libertés* (la *Charte*) justifie son refus de fournir les services demandés.

L'audience s'est déroulée en deux étapes : la première étape a porté sur la violation du *Code* et la seconde, sur le moyen de défense fondé sur l'alinéa 2 a) de la *Charte*.

Décision de la commission d'enquête (première étape) : La commission d'enquête a conclu que le *Code* protège la Canadian Lesbian and Gay Archives contre toute discrimination fondée sur l'orientation sexuelle. La commission d'enquête a déterminé que les organisations comme les Archives sont tellement imprégnées de l'identité et du caractère particulier de leurs membres, ou représentent si nettement un groupe

de personnes identifié par un motif illicite de discrimination prévu par le *Code*, qu'elles ne peuvent être séparées de leurs membres et qu'elles endossent elles-mêmes les caractéristiques faisant l'objet de mesures de protection.

La commission d'enquête a donc conclu que tant Ray Brillinger que les Archives s'étaient vus refuser des services d'impression en violation de l'article 1 du *Code*. Elle a conclu que Ray Brillinger, en raison de son association avec les Archives, avait été indirectement victime de discrimination en tant que membre des Archives et en tant que président de l'organisation à l'époque. La commission d'enquête a conclu que les Archives avaient été victimes de discrimination directement et par association.

Situation actuelle : Le débat sur la *Charte* a eu lieu le 1er novembre 1999. La commission d'enquête a remis à plus tard le prononcé de sa décision.

Nicole Curling v. The Victoria Tea Company Ltd., A. Torimiro and The Torimiro Corporation
Décision de la commission d'enquête : 22 déecembre 1999

La plaignante, Nicole Curling, a déposé une plainte contre son employeur, Alexander Torimiro et The Victoria Tea Company, le 15 avril 1994, alléguant qu'elle avait été victime de harcèlement sexuel et d'avances sexuelles, en violation du paragraphe 7 (2) et de l'alinéa 7 (3) a) du *Code*. En 1998, la plainte a été modifiée pour y inclure la discrimination en matière d'emploi fondée sur le sexe, en violation du paragraphe 5 (1) et de l'article 9 du *Code*.

Au cours de l'audience en septembre 1999, une allégation de représailles en violation de l'article 8 a été ajoutée à la plainte par suite d'une poursuite en diffamation intentée par le particulier mis en cause et sa nouvelle entité sociale, The Torimiro Corporation, ajoutée comme partie intimée dans l'affaire.

Décision de la commission d'enquête : La commission d'enquête a déterminé que Nicole Curling avait été soumise à une atmosphère de travail empoisonnée en raison d'un climat de travail sexualisé. La commission d'enquête a qualifié de harcèlement sexuel le comportement du particulier mis en cause à l'égard de la plaignante, notamment ses attouchements importuns, ses baisers et les remarques sur son corps.

La commission d'enquête a conclu que la persistance du particulier mis en cause à poursuivre une relation avec la plaignante constituait une forme d'avances sexuelles. Le témoignage d'expert présenté a démontré que les « avances relationnelles » doivent aussi être considérées comme une forme de harcèlement sexuel. Ce dernier type de harcèlement se distingue particulièrement par les pressions exercées par le harceleur sur l'objet de ses désirs pour l'amener à développer une relation intime avec lui. Ce genre de harcèlement débute généralement par des cadeaux,

des attentions spéciales et des invitations à sortir. La commission d'enquête a noté que les « avances relationnelles » ne sont souvent pas vues comme une forme de harcèlement, mais sont plutôt traitées à la légère par les collègues de travail et les employeurs, qui voient davantage dans ce comportement un béguin et une scène de séduction.

En ce qui concerne les constatations antérieures de harcèlement sexuel par le particulier mis en cause, le témoignage d'expert présenté a clairement démontré que l'intimé était un récidiviste qui n'avait pas reconnu sa responsabilité et qui s'était engagé dans un schème de comportement sans bornes.

Les intimés ont intenté une poursuite civile contre la plaignante et réclament 1,5 million de dollars en dommages pour atteinte à leur réputation dans le cadre du processus de traitement de la plainte portant sur les droits de la personne. La commission d'enquête a déterminé que la poursuite intentée par les intimés avait nettement des airs de représailles. La commission d'enquête a conclu que la conduite des intimés, qui profèrent des menaces à l'endroit de la plaignante, de sa famille, de la Commission et de ses témoins, était une forme de représailles.

Situation actuelle : La décision relative aux recours n'a pas encore été rendue.

Direction de la médiation et des enquêtes

Renseignements et accueil

L'Unité des renseignements et de l'accueil représente le premier point de contact du public pour obtenir de l'information sur la marche à suivre pour déposer une plainte portant sur les droits de la personne. Les gens reçoivent par téléphone les renseignements de base sur ce qu'il faut faire pour communiquer avec la Commission et déposer une plainte, ainsi que d'autres renseignements sur le déroulement du processus. En 1999-2000, l'Unité a reçu 153 306 appels téléphoniques. Le personnel a répondu à 52 030 appels, soit 85 pour cent des 60 977 personnes qui ont choisi de parler à une agente ou un agent des services de renseignements. En moyenne, on a répondu aux appels dans un délai de 2 minutes. Le personnel a envoyé 4 246 questionnaires et reçu 2 409 trousses remplies en retour. De ce nombre, 1 861 trousses, ou 77 pour cent, sont ensuite devenues des plaintes officielles.

Médiation

La médiation volontaire offre aux parties en litige qui le désirent la possibilité de se rencontrer dans un cadre structuré pour régler leur différend dès le début du processus de traitement de la plainte. En 1999-2000, 1 270 plaintes ont été résolues par le service de la médiation, soit plus de la moitié du nombre total de dossiers traités. Le taux de succès de la médiation est de 74 pour cent. Dans la dernière année, la Commission a publié un sondage mené auprès des personnes qui ont eu recours à ses services de médiation. Les résultats indiquent qu'à peu près 75 pour cent des parties plaignantes et des intimés admissibles aux services de médiation optent pour cette formule pour régler leur différend. Les conclusions du sondage témoignent aussi du taux de réussite élevé de la médiation, 70 pour cent des parties plaignantes ayant jugé qu'on avait réglé adéquatement leur problème et 78 pour cent des intimés ayant trouvé le processus équitable. Plus de 87 pour cent des participants au sondage ont indiqué qu'ils auraient de nouveau recours aux services de médiation s'ils avaient à régler une autre plainte relative aux droits de la personne.

Enquêtes

Le succès du programme volontaire de médiation a eu pour effet de réduire de façon constante le nombre de plaintes faisant l'objet d'une enquête, qui est passé de 1 780 en mars 1998 à 1 140 en mars 1999, puis à 718 en mars 2000. Le programme de médiation a aussi permis aux services d'enquête de la Commission de se consacrer

davantage aux dossiers les plus anciens, en particulier ceux ouverts depuis au moins deux ans. L'an dernier, la Commission avait pris l'engagement de mener les enquêtes nécessaires pour régler 1 100 plaintes et elle a atteint 94 pour cent de cet objectif. Elle s'était aussi engagée à fermer 80 pour cent des dossiers ouverts depuis au moins deux ans au 31 mars 1999. Cette année, elle a réglé 555 dossiers, ce qui représente 106 pour cent de l'objectif de 520 fixé l'an passé. La réduction du nombre de vieux dossiers a permis de diminuer considérablement l'âge moyen des dossiers en traitement, qui se situe autour de 13 mois.

La Commission a aussi marqué d'importants progrès dans les délais de traitement des plaintes. La durée moyenne de traitement d'une plainte, de l'ouverture du dossier jusqu'au règlement, s'établit actuellement à 18 mois, comparativement à 22 mois l'an dernier, et l'âge médian des dossiers en cours de traitement est maintenant de 9 mois.

Les indicateurs de rendement établis dans le plan d'activités 1999-2000 du ministère en matière de service au public ont aussi été atteints par la Commission. L'an dernier, la Commission visait un taux de règlement des plaintes de 65 pour cent à l'étape de la médiation. Cette année, elle a obtenu un taux de 74 pour cent.

VOLUME DE DOSSIERS EN COURS DE TRAITEMENT

Au cours de l'exercice 1999-2000, la Commission a fait de grands progrès dans plusieurs domaines, dont la gestion des dossiers, le délai de traitement des plaintes et l'éducation du public. Ses objectifs pour cette année ont été soit atteints ou dépassés, et ce dans tous les domaines.

Pour la quatrième année d'affilée, la Commission a réglé plus de dossiers qu'elle n'en a ouverts. En 1999-2000, l'année la plus productive de son histoire, elle a ouvert 1 861 nouveaux dossiers et en a clos 2 305. Au 31 mars 2000, le nombre de dossiers en cours de traitement s'élevait à 1 952, comparativement à 2 386 le 31 mars 1999 et à 2 745 le 31 mars 1998. Il y a trois ans, la Commission s'était engagée envers la population ontarienne à réduire les plaintes en cours de traitement à des affaires courantes. Les statistiques de l'année écoulée démontrent que la Commission se rapproche de son objectif, car le volume de dossiers en cours de traitement correspond à peu près au nombre de plaintes reçues dans une année, et l'âge moyen d'un dossier est de 13 mois. Mentionnons également que la Commission a renvoyé 92 plaintes devant une commission d'enquête (droits de la personne).

Restructuration

En 1999-2000, la Commission a restructuré ses services internes, dont la planification et l'affectation des ressources humaines, la technologie de l'information ainsi que les services financiers et administratifs. La planification centrale relève maintenant du Bureau du directeur général. Les responsabilités associées à cette fonction comprennent la surveillance du rendement de l'organisme et la publication de rapports sur ce sujet, la mise en oeuvre d'initiatives pour l'amélioration du fonctionnement de l'organisme, comme le développement de nouvelles applications technologiques en matière de gestion de dossiers, et la formation du personnel. D'autres fonctions ont été transférées à la Direction des politiques et de l'éducation, dont la gestion du site Web et la réalisation et la diffusion des publications.

Au cours de l'année, la Commission a aussi dû relever le défi de réaliser des économies additionnelles par suite des mesures de restrictions budgétaires prises dans l'ensemble du gouvernement. La meilleure solution trouvée a pris la forme de nouvelles méthodes de travail pour le personnel de la Commission posté en région, grâce au télétravail. En conséquence, certains membres du personnel partagent maintenant un bureau avec d'autres ministères, alors que d'autres travaillent de la maison. Ces mesures ont permis de préserver les emplois ainsi qu'une présence de la Commission dans les régions à l'extérieur de Toronto.

Le personnel de la Commission a aussi travaillé à l'élaboration d'un programme d'assurance de la qualité, et chaque direction a établi ses propres normes ainsi que les moyens de les atteindre et de les maintenir. Ces nouvelles normes de service entreront en vigueur dans la prochaine année.

CADRE DE RESPONSABILISATION

La Commission a présenté son cadre de responsabilisation dans ses deux derniers rapports annuels (1997-1998, 1998-1999). Ce cadre vise à préciser les objectifs que la Commission se fixe pour l'exercice à venir et à rendre compte de ses accomplissements par rapport aux objectifs définis antérieurement.

Le tableau ci-après résume les accomplissements de la Commission en 1999-2000.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS EN 1999-2000	RÉALISATIONS EN 1999-2000
Promotion des droits de la personne et sensibilisation à cette question	• Organiser une deuxième campagne pour sensibiliser le public au harcèlement sexuel.	Réalisation d'une campagne en deux volets : 1) publicité dans les moyens de transport en commun, 2) publicité dans les magasins de la LCBO aux quatre coins de la province.
	• Accroître les activités de liaison avec les collectivités autochtones.	Conception d'une demande de proposition en ce qui concerne un programme de sensibilisation aux droits de la personne parmi les autochtones pour accroître la présence de la Commission dans les collectivités autochtones hors réserves et favoriser l'égalité des autochtones en Ontario.
	• Maintenir les contacts à l'échelle nationale et internationale.	Communication d'observations sur les rapports canadiens réalisés dans le cadre de divers instruments internationaux. Accueil de délégations internationales de divers pays, dont le Sri Lanka, l'Inde, le Japon, le Chili, l'Afrique du Sud et le Nigéria. Collaboration avec les associations membres de l'ACCDP à la réalisation d'une affiche sur les droits de la personne en milieu de travail.
	• Maintenir les niveaux de diffusion des publications de la Commission (10 000 par année).	Diffusion d'environ 30 000 exemplaires des publications.
	• Maintenir les niveaux d'activités d'éducation du public atteints en 1998-1999 (80 activités, qui ont rejoint environ 4 600 personnes).	Participation du personnel à 108 activités pour rejoindre 8 636 personnes.
	• Accroître de 10 pour 100 le nombre de visites au site Web de la Commission.	Augmentation du nombre de visites de 20 pour 100 par rapport au dernier exercice.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS EN 1999-2000	RÉALISATIONS EN 1999-2000
Politiques	• Définir une position de principe sur l'orientation sexuelle.	Publication de *Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle.*
	• Amorcer l'élaboration d'une politique sur la discrimination fondée sur l'âge.	Élaboration d'un document de travail sur la discrimination fondée sur l'âge.
		Autres initiatives politiques
		Élaboration d'un exposé de principe sur l'identité sexuelle.
		Élaboration d'un document de travail sur l'assurance.
		Organisation de consultations sur les révisions à apporter à la *Directive pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées* et élaboration d'un rapport d'étude.
		Réalisation d'une enquête sur l'accessibilité des personnes handicapées aux véhicules de transport en commun dans les municipalités ontariennes.
		Organisation du tout premier dialogue sur l'évolution du dossier des droits de la personne.
	• Examen des textes de loi et des projets de loi déposés devant l'Assemblée législative pour assurer leur conformité avec le *Code*.	Examen du projet de loi 5 et intégration des modifications à la politique sur l'orientation sexuelle, étude de la *Loi sur la santé mentale*, et examen du dossier du dépistage des drogues chez les bénéficiaires de l'aide sociale.
Renseignements	• Réduction du délai moyen de réponse des agents des services de renseignements à moins de 60 secondes.	Délai moyen de réponse de 2 minutes par suite d'une augmentation de 30 pour 100 du nombre de personnes qui ont parlé à un membre du personnel.
Accueil	• Maintenir le délai de préparation d'une plainte à 15 jours.	Préparation des plaintes dans un délai de 30 jours après réception de la trousse de renseignements.

SERVICE	ENGAGEMENTS PRIS EN 1999-2000	RÉALISATIONS EN 1999-2000
Médiation	• Obtenir un taux de règlement des plaintes soumises à une médiation d'au moins 65 pour cent.	Obtention d'un taux de règlement des plaintes soumises à une médiation de 74 pour cent.
	• Régler 1 100 dossiers grâce à la médiation.	Fermeture de 1 270 dossiers par le service de médiation.
Enquêtes	• Régler 80 pour cent des dossiers ouverts il y a plus de deux ans au plus tard le 31 mars 1999.	Résolution prévue de 520 dossiers. En fait, 555 dossiers ont été fermés (106 pour cent).
	• Régler 1 100 dossiers grâce au processus d'enquête.	Règlement de 1 035 dossiers grâce au processus d'enquête.
	• Réduire la durée médiane d'ouverture des dossiers à moins de 10 mois.	Durée médiane d'ouverture des dossiers au 31 mars 2000 : 9 mois.
	• Réduire la durée moyenne d'ouverture des dossiers à 14 mois.	Âge moyen d'ouverture des dossiers : 13 mois.
Projets corporatifs	• Instaurer des normes de contrôle de la qualité en septembre 1999.	Élaboration de normes de contrôle de la qualité pour chaque direction.
	• Offrir des programmes de formation sur l'éducation du public, la médiation, le harcèlement sexuel et la qualité du service.	Formation dispensée aux nouveaux agents des services d'accueil, de renseignements et d'enquêtes. Formation sur la rédaction des analyses motivées de cas, l'organisation de séances de conciliation et les techniques de télétravail aux membres du personnel touchés et lors de la séance de formation au personnel de la Direction de la médiation et des enquêtes.
	• Entreprendre une étude sur l'accessibilité aux services de la Commission et ses pratiques d'emploi, du point de vue des personnes handicapées	Achèvement de la demande de proposition relative à une étude sur l'accessibilité.

Le tableau ci-après résume les engagements publics de la Commission pour l'exercice 2000-2001.

SERVICE	ENGAGEMENTS POUR 2000-2001
Promotion des droits de la personne et sensibilisation à cette question	• Organiser une nouvelle campagne de sensibilisation de la population. • Mettre le programme à l'intention des autochtones en œuvre. • Intégrer les obligations internationales à toutes les nouvelles initiatives politiques. • Lancer l'initiative politique pour l'ACCDP en 2001. • Accroître l'accessibilité des publications grâce à des feuilles de renseignements d'une page sur tous les grands domaines d'intervention du *Code*. • Obtenir un taux de satisfaction de 80 pour 100 parmi les participants à toutes les activités d'éducation du public. • Lancer un nouveau site Web qui accroît l'accessibilité, est plus facile à consulter et est plus axé sur les clients.
Politiques	• Publier un document sur la discrimination fondée sur l'âge. • Organiser des consultations et élaborer un document de travail sur la discrimination fondée sur l'âge. • Publier un exposé de principe sur l'identité sexuelle. • Publier un document d'étude sur les droits de la personne dans le domaine des assurances. • Publier une version révisée de *Directive pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées.* • Publier le rapport de l'enquête sur l'accessibilité aux véhicules de transport en commun. • Organiser un deuxième dialogue sur les politiques.
Renseignements	• Réduire le délai moyen de réponse aux appels reçus directement par les agents des services de renseignements à moins de 2 minutes.
Accueil	• Préparer les plaintes dans les 15 à 20 jours qui suivent la réception du questionnaire prévu.
Médiation	• Obtenir un taux de règlement des plaintes soumises à une médiation d'au moins 65 pour cent. • Régler au moins 1 300 dossiers.
Enquêtes	• Régler 80 pour cent des dossiers ouverts il y a plus d'un an au plus tard le 1er avril 2000. • Régler au moins 850 dossiers grâce au processus d'enquête. • Réduire la durée médiane d'ouverture des dossiers à moins de 9 mois. • Réduire la durée médiane d'ouverture des dossiers à 12 mois.
Projets corporatifs	• Mettre en œuvre des normes de contrôle de la qualité. • Élaborer un programme de formation sur les techniques d'éducation du public. • Lancer une étude sur l'accessibilité.

ANNEXES

LISTE DES COMMISSAIRES

KEITH C. NORTON, c.r., B.A., LL.B.
Commissaire en chef

La nomination de Keith Norton au poste de commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne remonte au 18 juillet 1996. Éducateur et avocat de formation, M. Norton a fait des études de droit à l'université Queen's à Kingston et détient un diplôme en pédagogie de l'Ontario College of Education. Il a exercé la profession d'avocat spécialisé en droit pénal et en droit de la famille à Kingston et il a enseigné aux paliers secondaire et postsecondaire.

M. Norton a été tour à tour ministre des Services sociaux et communautaires, adjoint parlementaire du Trésorier de l'Ontario et du ministre de l'Économie et des Affaires intergouvernementales, ministre de la Santé, ministre de l'Éducation et ministre des Collèges et Universités au gouvernement de l'Ontario.

Entre 1981 et 1983, alors qu'il détenait le portefeuille de l'Environnement, M. Norton a été le premier membre d'un conseil des ministres canadien à témoigner devant un comité du Sénat américain. Tout au long de sa carrière, M. Norton s'est fait le champion des personnes handicapées, des personnes âgées et des personnes défavorisées. Il a également participé à plusieurs entreprises commerciales.

M. Norton est un ancien président du Tribunal des droits de la personne du Canada.

CHERYL BLONDELL

Cheryl Blondell s'est jointe à la Commission en février 1997. Sous-procureure de la Couronne au ministère du Procureur général, elle a travaillé comme avocate de service pour le Régime d'aide juridique de l'Ontario, assurant la défense des accusés dans des causes criminelles. Pendant l'été 1989, M^me^ Blondell a fait partie de l'équipe chargée par la Commission ontarienne des droits de la personne de mettre sur pied une unité des enquêtes sur la discrimination systémique.

R.P. WILLIAM G. CLIFF

Le Révérend Père William Grant Cliff, pasteur de l'église St. John the Evangelist à Strathroy, dans le diocèse de Huron, fait partie de la Commission depuis février 1997. Il est ancien membre du conseil de l'université Western Ontario, aumônier militaire de la Légion royale canadienne et membre du comité chargé des relations entre anglicans et catholiques du diocèse de Huron. Le Révérend Père Cliff, qui a été formé au King's College et au Huron College de l'université Western Ontario, a servi à l'aumônerie du St. Joseph's Health Centre à London et dans plusieurs congrégations de London, Simcoe, Hanover et Durham, en Ontario.

RICHARD MILES

Avant sa nomination à la Commission en juillet 1992, Richard Miles a travaillé au gouvernement de l'Ontario comme haut fonctionnaire au ministère des Services sociaux et communautaires, au Secrétariat à la condition des personnes handicapées du gouvernement fédéral, et, plus récemment, au sein du Handicapped Action Group Incorporated à Thunder Bay. M. Miles avait été nommé par la ministre des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs au Groupe d'étude sur le Code des droits de la personne de l'Ontario, dont l'un des rôles avait été de procéder à un examen des activités de la Commission ontarienne des droits de la personne.

MARNIE PAIKIN, CM

Marnie Paikin est commissaire depuis septembre 1996. Ancienne présidente du Conseil canadien des Chrétiens et des Juifs, M^me^ Paikin a reçu le «Human Relations Award» de cet organisme et le «Outstanding Woman Award» du gouvernement de l'Ontario. M^me^ Paikin, que la ville de Hamilton a accueillie dans sa «Gallery of Distinction», a également reçu l'Ordre du Canada. Elle est à l'heure actuelle membre du conseil d'administration d'Énergie atomique du Canada Ltée et de Westcoast Energy Inc.

PETER LI

Directeur général du *Ming Pao Daily News* (édition de l'Est), Peter Li est membre de la Commission depuis septembre 1997. Il fait partie du comité de développement sino-canadien de la Fondation du Hospital for Sick Children et siège au Asian Business Committee of Metro Toronto, ainsi qu'à l'organisme Junior Achievement (Jeunes Entreprises) de la région de York. Ancien membre du conseil consultatif sur la clientèle asiatique de Canada Trust, il a été directeur de Chinese Information and Community Services et vice-président de la Chinese Canadian Advertising, Media and Marketing Association. Enfin, M. Li a été directeur général de l'hôtel Victoria et administrateur de projet du Chinatown Centre.

NALIN KANUCK

Nalin Kanuck a été nommé commissaire en septembre 1997. Expert-conseil en gestion et en finances, M. Kanuck est aussi conseiller en relations interraciales auprès du conseil de l'éducation de la région de York. Au Sri Lanka, M. Kanuck a été juge de paix, ce qui l'a notamment amené à enquêter sur des incidents de violation des droits de la personne. Il a aussi été président et directeur général du conseil de développement régional au ministère du développement régional de ce pays. M. Kanuck a été directeur du National Youth Service Council, qui relevait du bureau du premier ministre du Sri Lanka. Il détient un baccalauréat ès arts de l'université de Ceylan et un diplôme en administration publique de l'université de Colombo, au Sri Lanka. Docteur *honoris causa* en administration publique de la City University of California, M. Kanuck est diplômé du Canadian Institute of Certified Administrative Managers et fellow du British Institute of Management, en Angleterre.

MICHEL LALONDE

Après avoir été ces vingt dernières années conseiller municipal et préfet adjoint, Michel Lalonde est aujourd'hui préfet d'Hawkesbury Est. Sa nomination à la Commission remonte à décembre 1997. En 1993, M. Lalonde a été président du conseil des comtés unis de Prescott et Russell. Il a été élu au comité de direction, au comité de planification et au comité des travaux publics du conseil. Ancien président du conseil de Prescott Mutual Insurance et du conseil d'administration de l'Hôpital général de Hawkesbury and District General Hospital Board, M. Lalonde a reçu le Prix d'excellence du comté de Prescott en 1985. Agriculteur de profession, il joue un rôle actif au sein de la collectivité agricole locale. Il a siégé au conseil d'administration de la commission locale de l'emploi agricole de Glengarry, Prescott et Russell de 1989 à 1996 et présidé le comité d'examen par les pairs du plan d'agriculture écologique de 1993 à 1997.

CLAUDETTE ROBINSON

Claudette Robinson a été nommée commissaire en mars 1998. M^me^ Robinson a étudié à l'université d'Ottawa et à l'université McMaster. En plus d'être coordonnatrice des services en français au Sheridan College, elle travaille comme consultante linguistique pour différentes entreprises du secteur privé. M^me^ Robinson a collaboré à la rédaction d'une série de livres de lecture en français pour les écoles élémentaires et secondaires. Elle est auteure et coauteure de trois séries d'émissions télévisées nationales en français produites pour la programmation éducative de tfo, la chaîne française de TVOntario, dont une qu'elle a également animée. M^me^ Robinson, qui a enseigné des cours d'été à l'Université d'Ottawa, a été engagée comme experte-conseil par le conseil de l'éducation de Halton. Elle a de plus dirigé un cours d'enseignement du français comme langue seconde pour le ministère de l'Éducation.

ABDUL HAI PATEL

Abdul Hai Patel est membre de la Commission depuis avril 1999. M. Patel a fait ses études primaires en Inde, ses études secondaires à la Barbade et ses études postsecondaires à l'Université York. À l'heure actuelle, il travaille comme spécialiste technique des systèmes pour Ontario Hydro.

M. Patel a reçu l'une des 125 médailles commémoratives que décerne le gouverneur général pour services à la communauté. Il a également obtenu la Distinction de l'Ontario pour services bénévoles du ministère des Affaires civiques, de la Culture et des Loisirs. Il fait partie du comité consultatif avec les minorités de l'Asie du Sud et de l'Asie occidentale de la police de Toronto et est coordonnateur du conseil islamique de coordination des imams du Canada. M. Patel est vice-président de l'Association of Employees for Employment Equity d'Ontario Hydro et membre du Provincial Committee of Power Workers Union on Employment Equity and Diversity.

CHRISTIANE RABIER

Christiane Rabier a été nommée commissaire en avril 1999. Titulaire d'un doctorat de l'université de Nice-Sophia-Antipolis, M^me^ Rabier a fait sa maîtrise à l'Université de Montréal et étudié le droit public à l'université de Montpellier. À l'heure actuelle, elle est directrice du département des sciences politiques et vice-doyenne des sciences humaines de l'Université Laurentienne de Sudbury.

Elle joue un rôle actif au sein de la collectivité francophone de Sudbury et a participé à l'élaboration d'un programme visant à encourager les femmes francophones à faire des études postsecondaires. Elle a également été conseillère auprès de TV Ontario dans le domaine de l'éducation permanente. M^me^ Rabier a été bénévole pour les Jeux olympiques spéciaux du Canada en 1998 et l'Opération Nez-rouge en 1999.

JUDITH-ANN MANNING

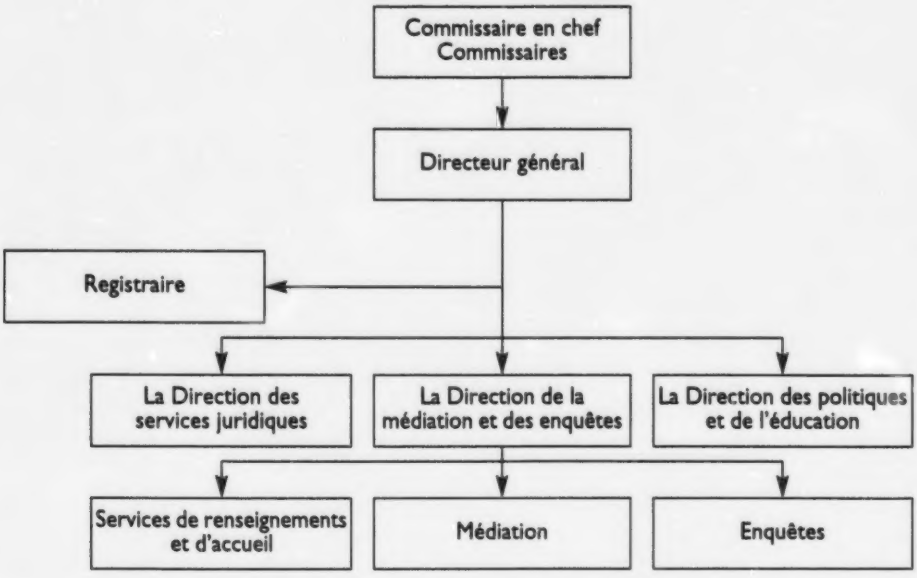
Judith-Ann Manning fait partie de la Commission depuis février 2000. M^me^ Manning, qui est conseillère en accessibilité des services et en aménagement pour accès facile, a fait des études de criminologie et de droit à l'université de Toronto. Actuellement coordonnatrice du comité d'accessibilité en fauteuil roulant de l'université de Toronto, M^me^ Manning a été présidente du comité consultatif de North York pour les personnes handicapées, co-présidente du conseil d'administration du Centre for Equality Rights in Accommodation, et vice-présidente du conseil consultatif sur l'accessibilité des transports de la Commission des transports de Toronto. Elle fait également du bénévolat au Centre des sciences de la santé Sunnybrook dans le cadre de la course annuelle pour la recherche.

MAE RADFORD

Mae Radford est membre de la Commission depuis avril 1999. M^me^ Radford détient un diplôme en soins infirmiers du Toronto Western Hospital et un baccalauréat ès arts en administration de la santé de l'université York. Aujourd'hui, elle gère une équipe de 1 700 bénévoles qui offrent des services de visites amicales, des soins palliatifs, des services de transport et des repas à domicile pour l'organisme Infirmières de l'Ordre de Victoria de Hamilton-Wentworth.

M^me^ Radford fait partie de la Coalition of Community Health and Support Services, qui préconise la prestation de soins de santé en milieu communautaire. Elle est membre de l'Association ontarienne de soutien communautaire et présidente du district B. M^me^ Radford est aussi vice-présidente du comité populaire de lutte contre la violence faite aux femmes de la ville de Burlington.

ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION



STRUCTURE DE LA COMMISSION

Bureau du commissaire en chef

Le **commissaire en chef** joue le rôle principal parmi les commissaires qui forment la Commission. Il veille à ce que la Commission s'acquitte des fonctions que lui impose la loi d'une manière qui garantit le respect des droits de la personne en Ontario, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Le commissaire en chef et les commissaires établissent les principes directeurs de la Commission et statuent sur les plaintes déposées en application du *Code*.

Bureau du directeur général

Le **directeur général** joue le rôle principal parmi les chefs des directions qui aident la Commission à s'acquitter des fonctions que lui impose la loi. Il dirige l'élaboration et la mise en oeuvre des plans d'affaires et des plans opérationnels se rapportant à ces directions, de même que la planification et l'exécution des initiatives visant à améliorer leur aménagement organisationnel. Le Bureau du registraire, qui relève du Bureau du directeur général, traite les demandes de réexamen des décisions relatives aux plaintes pour atteinte aux droits de la personne, coordonne l'ensemble des fonctions liées aux réunions de la Commission et des comités, et s'occupe de tout ce qui touche l'accès à l'information et l'ombudsman.

Direction de la médiation et des enquêtes

La **Direction de la médiation et des enquêtes** assure toutes les fonctions de la Commission liées à l'exécution du *Code*, et ce à partir d'un réseau de bureaux satellites répartis dans l'ensemble de la province.

L'Unité des renseignements et de l'accueil, la seule à être centralisée, est le premier point de contact du public avec la Commission. Ses agents répondent aux questions des personnes qui communiquent avec la Commission des quatre coins de la province et formulent une première ébauche de leurs plaintes, s'il y a lieu. Le Bureau de la médiation assure les services de médiation, mais traite aussi les demandes sous l'angle de l'article 34 du *Code*, qui prévoit que la Commission peut, à sa discrétion, décider de ne pas traiter une plainte si celle-ci pourrait ou devrait être traitée en vertu d'une autre loi, si elle est faite de mauvaise foi, si elle est déposée après le délai prévu ou si elle n'est pas du ressort de la Commission. Le Bureau des enquêtes mène des enquêtes sur les plaintes et essaie de résoudre les plaintes par conciliation.

La Direction met également au point des stratégies pluriannuelles pour gérer efficacement les dossiers de la Commission et définir la marche à suivre pour la médiation et les enquêtes. Enfin, elle appuie les activités d'éducation du public que la Commission entreprend conformément à son mandat.

Direction des politiques et de l'éducation

La **Direction des politiques et de l'éducation** joue un rôle principal et oriente la promotion et l'avancement des droits de la personne. Elle a aussi pour mission d'appuyer l'application du *Code*.

La Direction favorise la promotion des droits de la personne en assurant le respect du *Code* et des obligations internationales dans le domaine des droits de la personne. Elle élabore des énoncés de politique et des directives officielles et mène des recherches sur une vaste gamme de questions reliées aux droits de la personne et à la justice sociale. La Direction est responsable des relations à l'échelle nationale et internationale, de la gestion des dossiers, des rapports avec les médias et les intervenants, du site Web et des publications. De plus, elle mène des consultations publiques, anime des groupes de discussion et représente la Commission auprès de groupes de travail internationaux et de délégations de l'étranger.

La Direction est responsable de la planification stratégique des campagnes d'éducation du public, des programmes de communications au niveau de l'organisation, et de la mise en oeuvre d'un vaste éventail de programmes éducatifs et d'initiatives de partenariat, comme des campagnes de sensibilisation, des conférences et des ateliers. Finalement, elle fournit un soutien en matière de politiques et de communications au Bureau du commissaire en chef et au Bureau du directeur général.

Direction des services juridiques

La **Direction des services juridiques** aide la Commission à s'acquitter de tous les éléments de son mandat, qu'il s'agisse de veiller au respect du *Code*, d'éduquer le public ou de plaider des causes. Elle fournit des conseils juridiques aux hauts fonctionnaires, et aux chefs et agents de la Direction de la médiation et des enquêtes en ce qui concerne la préparation des plaintes et la conciliation des parties. Enfin, elle donne à la Commission les avis juridiques que celle-ci lui demande et fournit les avocats qui représentent la Commission devant la commission d'enquête et les tribunaux lors des révisions judiciaires et des appels.

LISTE DES PUBLICATIONS

Documents en langage simple

Adaptation aux besoins des personnes handicapées 1/95

Ce qu'il faut savoir sur les services de médiation 5/97

Guide du *Code des droits de la personne* 10/99

La mutilation génitale féminine : Questions et réponses (en anglais/français, arabe /somali, souahéli/amharique) 8/99

Le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres 3/97

Le harcèlement sexuel et les autres types de harcèlement pour des raisons fondées sur le sexe 11/96

Le sida et les affections liées au sida et le *Code des droits de la personne* – Série « Vous avez des droits » 6/90

Les droits de la personne au travail 2/00

L'orientation sexuelle et le *Code des droits de la personne* – Série « Vous avez des droits » 6/90

Protection des droits religieux 1/00

Que faire en cas d'atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties plaignantes 6/96

Que faire si on porte plainte contre vous pour atteinte aux droits de la personne : Le guide des parties mises en cause ou intimées 7/97

Vos droits avant, pendant et après la grossesse 9/99

Vos droits de mère qui allaite 9/99

Vous embauchez? Pensez aux droits de la personne 10/99

Politiques et directives

Directives pour les programmes spéciaux 11/97

Directives pour l'évaluation des besoins en matière d'adaptation des personnes handicapées 8/89

Lignes directrices concernant l'application de l'article 34 du *Code des droits de la personne* 9/96

Politique concernant la discrimination et la langue 6/96

Politique concernant la discrimination et le harcèlement fondés sur l'orientation sexuelle 1/00

Politique concernant la discrimination fondée sur la grossesse 5/99

Politique concernant le harcèlement racial par des insultes, des mauvaises plaisanteries et autres 6/96

Politique concernant le permis de conduire comme condition d'emploi 6/96

Politique concernant le poids et la grandeur comme exigences professionnelles 6/96

Politique concernant les renseignements médicaux liés à l'emploi 6/96

Politique concernant les tests de dépistage de l'alcool et d'autres drogues 11/96

Politique relative aux bourses d'études restrictives 8/97

Politique sur la croyance et les mesures d'adaptation relatives aux pratiques religieuses 10/96

Politique sur le harcèlement sexuel et les remarques et conduites inconvenantes liées au sexe 10/96

Politique sur la discrimination liée au VIH et au sida 11/96

Politique sur la mutilation génitale féminine 4/96

Politiques des droits de la personne en Ontario (toutes les politiques – *Communiquer avec Publications Ontario*) 12/99

Autres publications

Affiche / carte – *Code des droits de la personne* (peut être encadrée) 5/00

La création de procédures internes de règlement des plaintes pour atteinte aux droits de la personne 6/96

Rapport annuel (*disponible auprès de Publications Ontario*)

Rapport sur la satisfaction des personnes ayant participé à une médiation 9/99

LISTE DES ACTIVITÉS D'ÉDUCATION DU PUBLIC

Organismes commerciaux/ juridiques

African Canadian Legal Clinic
AGF Management Limited
Alliance des moniteurs de ski du Canada (Ontario)
Arts, Hospitality and Entertainment Group
Association du Barreau canadien
Association du Barreau canadien (Ontario) – Éducation juridique permanente
Axis Logistics
Canadian Lawyers Association for International Human Rights
Coalition of Ottawa Region Providers of Brain Injury Rehabilitation
Commerce Management Group
Community and Legal Aid Services
Gardiner Training and Consulting
Grand Valley Human Resources Professionals' Association of Ontario
Hicks Morley Law Firm
Human Resources Professionals Association of Durham
Human Resources Professionals Association of Ontario 2000 Conference
Human Resources Solutions Show
Insight Information Inc.
International Quality and Productivity Centre
Investigations Summit Conference
King's Health Centre
National Congress of Italian Canadians
Regroupement des dirigeant(e)s et intervenant(e)s francophones de Hamilton
Torkin Manes Cohen & Arbus

Organismes communautaires

AIDS Committee of Windsor
Ajax Multicultural Festival
Canadian Hearing Society and Cambrian College
Commission ontarienne des droits de la personne – Journée portes ouvertes à l'automne
Community Development Network
Community Dialogue on Racism
Council of Agencies Serving South Asians
Cour de la citoyenneté canadienne – Toronto Police Service Training Academy
Deer Park United Church Group
Dufferin-Peel Employment Co-op Centre
Elimination of Racial Discrimination Day – Pickering
Hands Across the World
Intercede for the Rights of Caregivers, Domestic Workers and Newcomers
International Women's Day Fair, Windsor
Islamic Centre of Southwest Ontario
JobsMarket for Persons with Disabilities
League for Human Rights of B'nai Brith Canada
Meal-Trans
Native Women's Resource Centre
Ontario Association of the Deaf
People First
PRIDE Toronto '99
Réseau des femmes du Sud de l'Ontario
Sioux Lookout Anti-Racism Committee Conference
South Asian Family Support Services
The Career Foundation
Toronto Employment Equity Practitioner's Association
Toronto Human Rights Film and Video Festival
Whitby Citizenship Court

Éducation

Bowmanville High School

Collège des Grands Lacs

Collège Glendon

Don Bosco Catholic High School

Fanshawe College, Disability Services

George Brown College

Harbord Collegiate

McGill University Faculty of Law – Alternative Careers Fair

Niagara College Law Clerk Program

Northern College of Applied Arts & Technology

Ontario Business Educators' Association

Ontario University Employment and Educational Equity Network

Osgoode Hall Law School-Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Caucus

Riverdale Collegiate

Ryerson Polytechnic University – School of Social Work

Seneca College, School of Legal and Public Administration

Skills for Change (ESL)

St. Denis Elementary School

Toronto District School Board – Ellesmere LINC

Toronto District School Board – Yorkminster LINC

University of Toronto, Faculty of Law Summer Mentorship Program

University of Windsor, Faculty of Law

York Catholic District School Board

Yorkhill Elementary School, Thornhill

Secteur public

Association canadienne des commissions et conseils des droits de la personne

Association des municipalités de l'Ontario

Association of Employees for Employment Equity in Ontario Hydro

Bureau du commissaire à l'information et à la protection de la vie privée

Citoyenneté et Immigration Canada

Citoyenneté et Immigration Canada, Conférence pour les cadres intermédiaires

City of Toronto, Access and Equity Unit

City of Windsor

Commission des affaires municipales de l'Ontario

Conference of Ontario Boards and Agencies

Conseil des ministres, Centre de développement du leadership

Ministère des Services sociaux et communautaires – Ontario au travail

Ministère du Procureur général – Bureau de règlement des différends

Ministère du Travail – Bureau des conseillers des travailleurs

Ministère du Travail – centre d'appel des normes d'emploi

Niagara Region Police Association

Region of Peel—Ontario Works

Niveau international

Commission des droits de la personne du Nigéria

Commission sur l'égalité des sexes, gouvernement de l'Afrique du Sud

Délégation de l'Inde

Délégation du Sri Lanka

Faculté de droit Diego Portales/Corporación de Salud y Políticas Sociales (Chili)

Haut Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme

Université Daito-Bunka, Tokyo (Japon)

Tableau 1: Motifs cités dans les plaintes déposées, par région
Nombre total de plaintes déposées = 1861

	Race et couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Casier judiciaire	Violation du règlement intervenu	Représailles	Total des motifs	Total des plaintes	Pourcentage du total des plaintes
Est	45	24	6	52	18	3	10	5	9	90	1		3	5	271	188	10%
Grand Toronto	526	285	46	324	99	37	162	43	62	454	15	2	4	80	2139	1292	69%
Nord	42	31	3	12	5	2	1	2	6	23		1		1	129	64	3%
Sud-Ouest	74	48	6	102	33	9	24	8	17	135	3		1	19	479	317	17%
Total	**687**	**388**	**61**	**490**	**155**	**51**	**197**	**58**	**94**	**702**	**19**	**3**	**8**	**105**	**3018**	**1861**	**100%**
Pourcentage	23%	13%	2%	16%	5%	2%	7%	2%	3%	23%	1%	0%	0%	3%	100%		

Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des motifs est supérieur au total de plaintes déposées.

Tableau 2: Plaintes déposées, par dispositions invoquées et motifs cités
Nombre total de plaintes déposées = 1861

	Race et couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Casier judiciaire	Violation du règlement intervenu	Représailles	Total des motifs	Total des plaintes	Pourcentage du total des plaintes
Adaptation	33	22	2	8	2	1	10	11	22	38	18			1	169	103	6%
Services	145	83	15	39	6	9	53	8	20	152	1		6	7	544	352	19%
Contrats	8		2	3		1		1						1	16	8	0%
Emploi	495	279	40	437	147	39	131	38	51	493		3	2	93	2248	1367	73%
Association prof.	6	4	2	3		1	3		1	19				3	42	31	2%
Total	**687**	**388**	**61**	**490**	**155**	**51**	**197**	**58**	**94**	**702**	**19**	**3**	**8**	**105**	**3018**	**1861**	**100%**
Pourcentage	23%	13%	2%	16%	5%	2%	7%	2%	3%	23%	1%	0%	0%	3%	100%		

Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des motifs est supérieur au total de plaintes déposées.

Tableau 1: Motifs cités dans les plaintes déposées, par région
Nombre total de plaintes déposées = 1861

	Race et couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Casier judiciaire	Violation du règlement intervenu	Représailles	**Total des motifs**	**Total des plaintes**	**Pourcentage du total des plaintes**
Est	45	24	6	52	18	3	10	5	9	40	1		3	5	**271**	186	10%
Grand Toronto	526	285	46	324	99	37	162	43	62	454	15	2	4	60	**2139**	1282	69%
Nord	42	31	3	12	5	2	1	2	6	23		1		1	**129**	64	3%
Sud-Ouest	74	48	6	102	33	3	24	8	17	135	3		1	19	**479**	329	18%
Total	**687**	**388**	**61**	**490**	**155**	**51**	**197**	**58**	**94**	**702**	**19**	**3**	**8**	**105**	**3018**	**1861**	**100%**
Pourcentage	23%	13%	2%	16%	5%	2%	7%	2%	3%	23%	1%	0%	0%	3%	**100%**		

Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des motifs est supérieur au total de plaintes déposées.

Tableau 2: Plaintes déposées, par dispositions invoquées et motifs cités
Nombre total de plaintes déposées = 1861

	Race et couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Casier judiciaire	Violation du règlement intervenu	Représailles	**Total des motifs**	**Total des plaintes**	**Pourcentage du total des plaintes**
Adaptation	33	22	2	8	2	1	10	11	22	38	18			1	**168**	103	6%
Services	146	83	15	39	6	4	53	8	20	152	1		6	7	**544**	352	19%
Contrats	8		2	3		1		1						1	**16**	8	0%
Emploi	486	278	40	437	147	34	131	48	51	443		3	2	93	**2248**	1367	73%
Association prof.	6	4	2	3		1	3		1	19				3	**42**	31	2%
Total	**687**	**388**	**61**	**490**	**155**	**51**	**197**	**58**	**94**	**702**	**19**	**3**	**8**	**105**	**3018**	**1861**	**100%**
Pourcentage	23%	13%	2%	16%	5%	2%	7%	2%	3%	23%	1%	0%	0%	3%	**100%**		

Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des motifs est supérieur au total de plaintes déposées.

Tableau 3: Règlements intervenus en 1999-2000 à l'issue d'une médiation, par motifs cités dans les plaintes

	Dommages-intérêts	personnes indemnisées	Moyenne
Race et couleur	[illegible] $	[illegible]	8,993.33 $
Origine ethnique	[illegible] $	[illegible]	7,701.20 $
Croyance	[illegible] $	[illegible]	3,256.07 $
Sexe et grossesse	[illegible] $	[illegible]	5,329.18 $
Harcèlement sexuel	[illegible] $	[illegible]	6,203.37 $
Orientation sexuel	[illegible] $	[illegible]	21,712.50 $
Age	[illegible] $	[illegible]	10,754.49 $
État matrimonial	[illegible] $	[illegible]	9,192.48 $
État familial	[illegible] $	[illegible]	1,944.00 $
Handicap	[illegible] $	[illegible]	6,428.85 $
État d'assisté social	[illegible] $	[illegible]	900.00 $
Représailles	[illegible] $	[illegible]	7,744.63 $
Non classifié	[illegible] $	[illegible]	5,592.58 $
Total pour toutes les plaintes	**4,964,868.39 $**	**681**	**7,290.56 $**

Remarque : Vu que les plaintes peuvent être fondées sur plusieurs motifs, le total des dommages-intérêts par motif dépasse le total des dommages-intérêts versés pour toutes les plaintes.

Règlements intervenus en 1999-2000, à l'issue d'une enquête, par motifs cités dans les plaintes

	Dommages-intérêts	personnes indemnisées	Moyenne
Race et couleur	[illegible] $	[illegible]	4,062.50 $
Origine ethnique	[illegible] $	[illegible]	3,500.00 $
Croyance			
Sexe et grossesse	[illegible] $	[illegible]	8,013.64 $
Harcèlement sexuel	[illegible] $	[illegible]	2,500.00 $
Orientation sexuel	[illegible] $	[illegible]	4,000.00 $
Age	[illegible] $	[illegible]	1,375.00 $
État matrimonial	[illegible] $	[illegible]	1,875.00 $
État familial	[illegible] $	[illegible]	3,000.00 $
Handicap	[illegible] $	[illegible]	4,710.00 $
État d'assisté social			
Représailles	[illegible] $	[illegible]	3,375.00 $
Non classifié	[illegible] $	[illegible]	1,280.00 $
Total pour toutes les plaintes	**223,830.00 $**	**47**	**4,762.34 $**

Remarque : Vu que les plaintes peuvent être fondées sur plusieurs motifs, le total des dommages-intérêts par motif dépasse le total des dommages-intérêts versés pour toutes les plaintes.

Tableau 4: Dossiers fermés, par motifs cités et décisions
Nombre total des dossiers fermés = 2 305

	Race et couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Casier judiciaire	Violation du règlement interne	Représailles	**Total des motifs**	**Total des dossiers**	**Pourcentage du total des plaintes**
Plaintes rejetées	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	887	[illegible]	[illegible]
Plaintes non traitées (article 34)	141	83	[illegible]	44	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	520	[illegible]	[illegible]
Plaintes renvoyées à une commission d'enquête	44	15	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	146	[illegible]	[illegible]
Plaintes réglées	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	1447	[illegible]	[illegible]
Plaintes retirées	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	921	[illegible]	[illegible]
Total	1026	562	98	571	163	86	259	65	81	834	30	6	2	138	3921	2305	100%
Pourcentage	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	100%		

Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des motifs est supérieur au total de dossiers fermés.

Tableau 5: Dossiers fermés, par dispositions invoquées et décisions
Nombre total des dossiers fermés = 2 305

	Adaptation	Services	Contrats	Emploi	Associations professionnelles	Aucune disposition	**Total des dispositions**	**Total des dossiers**	**Pourcentage du total des dossiers**
Plaintes rejetées	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	887	[illegible]	[illegible]
Plaintes non traitées (article 34)	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	520	[illegible]	[illegible]
Plaintes renvoyées à une commission d'enquête	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	146	[illegible]	[illegible]
Plaintes réglées	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	1447	[illegible]	[illegible]
Plaintes retirées	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	921	[illegible]	[illegible]
Total	218	703	8	2933	48	11	3921	2305	100%
Pourcentage	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	100%		

Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des dispositions est supérieur au total de dossiers fermés.

Tableau 3: Règlements intervenus en 1999-2000 à l'issue d'une médiation, par motifs cités dans les plaintes

Race et couleur	1,214,099.36 $	135	[illegible]
Origine ethnique	616,095.94 $	80	7,701.20 $
Croyance	45,585.00 $	14	[illegible]
Sexe et grossesse	639,502.06 $	120	[illegible]
Harcèlement sexuel	235,728.00 $	38	[illegible]
Orientation sexuel	347,400.00 $	16	[illegible]
Âge	225,844.39 $	21	[illegible]
État matrimonial	73,539.81 $	8	[illegible]
État familial	19,440.00 $	10	[illegible]
Handicap	1,041,473.65 $	162	[illegible]
État d'assisté social	4,500.00 $	5	[illegible]
Représailles	356,253.00 $	46	[illegible]
Non classifié	145,407.18 $	26	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Remarque: Vu que les plaintes peuvent être fondées sur plusieurs motifs, le total des dommages-intérêts par motif dépasse le total des dommages-intérêts versés pour toutes les plaintes.

Dommages-intérêts | personnes indemnisées | Moyenne

Règlements intervenus en 1999-2000, à l'issue d'une enquête, par motifs cités dans les plaintes

Race et couleur	32,500.00 $	8	[illegible]
Origine ethnique	3,500.00 $	1	[illegible]
Croyance	-		
Sexe et grossesse	88,150.00 $	11	[illegible]
Harcèlement sexuel	7,500.00 $	3	[illegible]
Orientation sexuel	4,000.00 $	1	[illegible]
Âge	2,750.00 $	2	[illegible]
État matrimonial	3,750.00 $	2	[illegible]
État familial	3,000.00 $	1	[illegible]
Handicap	70,650.00 $	15	[illegible]
État d'assisté social	-		
Représailles	6,750.00 $	2	[illegible]
Non classifié	1,280.00 $	1	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]

Remarque: Vu que les plaintes peuvent être fondées sur plusieurs motifs, le total des dommages-intérêts par motif dépasse le total des dommages-intérêts versés pour toutes les plaintes.

Dommages-intérêts | personnes indemnisées | Moyenne

Tableau 4: Dossiers fermés, par motifs cités et décisions
Nombre total des dossiers fermés = 2 305

	Race et couleur	Origine ethnique	Croyance	Sexe et grossesse	Harcèlement sexuel	Orientation sexuelle	Âge	État matrimonial	État familial	Handicap	État d'assisté social	Casier judiciaire	Violation du règlement intervenu	Représailles	Total des motifs	Total des dossiers	Pourcentage du total des plaintes
Plaintes rejetées	307	162	18	75	15	16	115	12	18	115	9			25	[illegible]	462	20%
Plaintes non traitées (article 34)	141	83	27	44	10	13	30	7	8	132	3	2		20	[illegible]	281	12%
Plaintes renvoyées à une commission d'enquête	49	15	1	22	5	4	5	1	3	33	2	1	1	4	[illegible]	92	4%
Plaintes réglées	320	174	35	260	85	29	62	26	31	360	10	2	1	52	[illegible]	897	39%
Plaintes retirées	209	128	17	170	48	24	47	19	21	194	6	1		37	[illegible]	573	25%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Pourcentage	26%	14%	2%	15%	4%	2%	7%	2%	2%	21%	1%	0%	0%	4%	[illegible]		

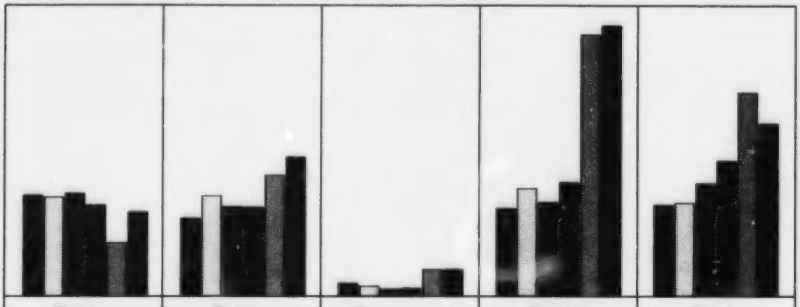
Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des motifs est supérieur au total de dossiers fermés.

Tableau 5: Dossiers fermés, par dispositions invoquées et décisions
Nombre total des dossiers fermés = 2 305

	Adaptation	Services	Contrats	Emploi	Associations professionnelles	Aucune disposition	[illegible]	Total des dossiers	Pourcentage du total des dossiers
Plaintes rejetées	69	224	3	584	3	4	[illegible]	462	20%
Plaintes non traitées (article 34)	21	178	4	291	26		[illegible]	281	12%
Plaintes renvoyées à une commission d'enquête	10	18	1	116		1	[illegible]	92	4%
Plaintes réglées	61	159		1225	2		[illegible]	897	39%
Plaintes retirées	57	124		717	17	6	[illegible]	573	25%
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
Pourcentage	6%	18%	0%	75%	1%	0%	[illegible]		

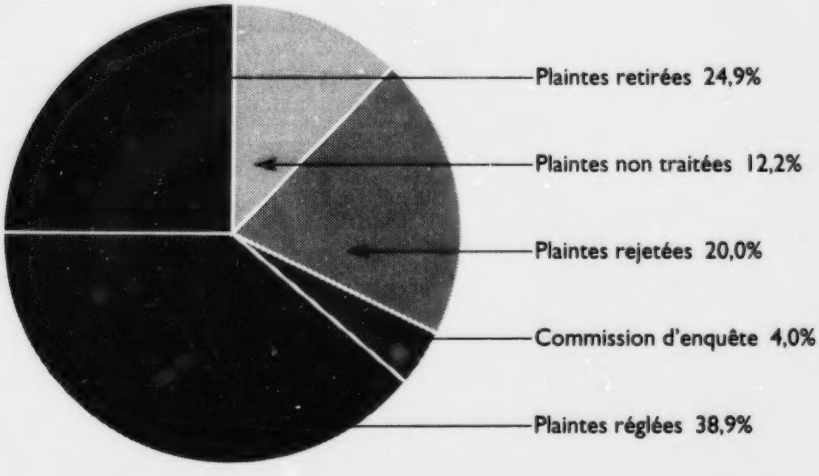
Remarque : Vu qu'une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs de discrimination illicites, le total des dispositions est supérieur au total de dossiers fermés.

Tableau 6: Dossiers fermés, par exercices et décisions



	Plaintes non traitées	Plaintes rejetées	Commission d'enquête	Plaintes réglées	Plainte retirées
1994-95	336	260	46	293	305
1995-96	331	335	37	359	312
1996-97	343	299	28	314	376
1997-98	304	297	30	379	450
1998-99	180	403	92	867	676
1999-2000	281	462	92	897	573

Tableau 7: Dossiers fermés, par décisions
Dossiers fermés en 1999-2000 = 2 305



DÉCISIONS ET RÈGLEMENTS DES COMMISSIONS D'ENQUÊTE

Décisions

Violation du règlement intervenu
Brad Bergman v. 474134 Ontario Limited, c.o.b. as Westwind Inn, Kristi Jensen

Origine ethnique
Quereshi v. The Board of Education for the City of Toronto

Alfred Abouchar v. Metropolitan Toronto School Board et al.

Handicap
Bob Brown v. Famous Players Inc. and Capital Square Theatre

Race
Michael McKinnon v. Her Majesty the Queen in Right of Ontario, Ministry of Correctional Services et al.

Harcèlement sexuel
Nicole Curling v. Alexander Torimiro

Orientation sexuelle
James Moffatt v. Kinark Child & Family Services et al.

Ray Brillinger v. the Canadian Lesbian and Gay Archives and Scott Brockie and Imaging Excellence Inc.

Avances sexuelles
Christian Bryan v. PMI Food Equipment et al.

Règlements

Âge
Ephraim Stephenson v. Select Commercial Cleaning Inc.

Croyance
Luise Wood, Anne McMahon, Ailene George, Teresa Bushby, Una Clennon, Joanne Van Halteren, Janice Newman and Marion Hurlburt v. Markham Stouffville Hospital, Marilyn Bruner, Ann Kennie, Joanne MacLean

Hilton Hadaway v. Belmont Properties Inc.

Origine ethnique
Mark Harris v. Silkwood Products

État familial
Susan Ruddick v. Seventy-Five Scarborough Road Limited

Leah Khan, Ahmed Ali Khan v. Satya Nagpal

Maureen Callaghan and Bruce Porter v. Echo Valley Resorts Ltd.

Emma Ribic v. Three R Management Ltd.

Handicap
William C. Taylor v. McFadden's Hardwood and Hardware Ltd. and Elmer DeMerchant

Nicholas Meloche by his Litigation Guardian Theresa Kales v. Greater Essex County District School Board

Donat Dagenais v. Farmboy Market Limited, John Strano, Dave Gozzard and Andrew Burdett and OHRC

George Widomski v. Dofasco Inc.

Art Levesque v. INCO Limited, Ontario Division

David Pritchard v. Factory Mutual System

Dimetrios Vargianitis v. Pepi's Drive In Restaurant and Spyros Sventzouris

Règlements

Delano Brown v. Scarborough Board of Education and John Crichton

Anthony Gardiner v. Turning Point Inc. and Board of Directors for Turning Point Inc. and James R. Pettit

Eddy Rusling v. Windsor Board of Education and Greater Essex County District School Board

Terry Lynn Wannamaker v. Town Line Processing Ltd.

Estate of Doug Shaver v. Toronto East General and Orthopaedic Hospital, Inc.

David Rajotte v. The Canadian Surety Company

Terry Thompson v. Lear Seating Company and Tim Tracey

État matrimonial

Janet Lynn Miller v. David Felton, Paul Beneteau, and 1138859 Ontario Inc., operating as Stonewalls Steakhouse & Bar

Race

Neville Grant v. 700219 Ontario Inc. c.o.b. The Little Pie Shoppe, Herbert Neumann; Joseph Shkedy; Norman Wagner

Thomas Darill Jean-Pierre v. Concord Elevators Inc., John Stephens, and Jim Stephens

Lulu Hamilton-Awuah v. Municipal Bankers Corporation, Municipal Financial Leasing Corporation, Sandra Watzl, Gloria Jackson and Jeff Brown

Chan Veeren v. Metropolitan Toronto Housing Authority and Mr. Robert Ballantyne

Nicolas Calliste v. Peniche Carpentry Construction and Joaquim Martin

Alvin Jackson v. Mount Pleasant Cemetery

Jahangir Mirza v. Quebecor Litho Plus, a division of Quebecor Printing Inc., formerly Litho Plus Inc., Robert Corke, Jim Francis and Derrick Robson

Jules Greenberg v. Bobcaygeon and District Lions Club

Natalie Morgan v. Swiss Chalet

État d'assisté social

Tammy Harling, Aline Duquette, Colleen Delage v. New Era Homes Ltd.

James Cameron v. Apollco Properties Ltd.

Sexe

Cheryl Todorowski v. Craig Hamill

Nancy Suchard v. Rick Wood and Canadian Owned Operated Taxi Ltd.

Neelima Goel v. Hardev Singh

Nancy Suchard v. Merv Reynard

Garth Caron v. ServPlus Inc., c.o.b. The Housesitters Canada, David Ballet and Cameron Dalsto

Cindy Rock v. Hound and Heather Restaurant

Harcèlement sexuel

Maria Da Penha Correia v. Januario Barros and Casa Abril Em Portugal

Mary Sobrocchi v. Piscelli & Faieta and Nichola Enzo Faieta

Melanie Camacho, Brenda Jane Brendia, Ashley LeRoux, and Rachel Luther v. Fairdinkum Aussie Outfitters and Henry Allon

Patricia Musty v. Meridian Magnesium Products Limited

Orientation sexuelle

H. A. (Toni) Vanderwiel v. 1025091 Ontario Limited, c.o.b. as Godfather's Pizza/Tri Group Management, Allan N. MacDonald and Sharon Baker

Cour divisionnaire (requêtes en révision judiciaire)

Âge
Dennis Kennedy v. OHRC

Handicap
McKenzie Forest Products Inc. v. OHRC and Adam Tilberg, Board of Inquiry (Human Rights) and Attorney General of Ontario.

Jette Steward v. OHRC, 3M Canada Inc., CAW, Local 27 and Ministry of the Attorney General

Race
Alicia Payne v. OHRC and Otsuka Pharmaceutical Co. Ltd. and Mr. Okada and Metro Toronto Convention Centre, XXVIIth International Congress of Opthalmology, Canadian Ophthalmological Society, Intertask Group of Companies, Paul Akehurst (Sr.) and Leanne Akehurst

Mike Naraine v. OHRC and Ford Motor Company of Canada Ltd., Gord Batstone, George Goyton, Andy Barr, Dobson, Bob Darogan and Mike Teigh

Anthony Weekes v. OHRC and Attorney General of Ontario

Guillaume Kibale v. OHRC

Wanxia Liao v. OHRC and University of Toronto and David Waterhouse

Sexe
Colleen Pritchard v. OHRC and Sears Canada Inc.

Cour divisionnaire (appels)

Race
Khaletun Khalil v. OHRC and Ontario College of Art, Jan Van Kampen, Norman Hathaway

Wilfred Etienne v. Westinghouse of Canada Limited and OHRC

État d'assisté social
Dawn Kearney v. J.L. and Catarina Luis

Sexe
Colleen Pritchard v. OHRC and Sears Canada Inc.

Cour d'appel

Croyance
Nuri J. Jazairi v. OHRC, York University, Harry Arthurs, Senate Committee on Tenure and Promotion, Faculty Committee on Tenure and Promotion, Tom Traves, John C. Evans, Elie Appelbaum and Roger Lathan

Handicap
McKenzie Forest Products Inc. v. OHRC and Adam Tilberg, Board of Inquiry (Human Rights) and Attorney General of Ontario.

Race
Marcia Robertson v. OHRC and Maple Leaf Foods Inc.

Wanxia Liao v. OHRC and University of Toronto and David Waterhouse

Sexe
Colleen Pritchard v. OHRC and Sears Canada Inc.

Cour suprême du Canada

Orientation sexuelle
M. v. H.

L'ÉTAT FINANCIER

Situation financière à la fin de l'exercice 1999-2000
(en milliers de dollars)

	Budget des dépenses 1999-2000	Ajustements de fin d'exercice	Budget révisé au 31 mars 2000	Dépenses réelles au 31 mars 2000	Chiffres provisoires de fin d'exercice 1999-2000	Écart en % par rapport au budget révisé
Salaires et traitement	**7,656.1**	**152.4**	7,808.5	6,979.3	829.2	7.1
Avantages sociaux	**1,418.6**	**342.8**	1,761.4	1,650.3	111.1	1.0
Autres dépenses de fonctionnement direct	**2,087.9**		2,087.9	3,027.7	(939.8)	(8.1)
	11,162.6	**495.2**	**11,657.8**	**11,657.3**	**0.5**	**0.0**

Remarque : Le budget de 1999-2000 de la Commission a été majoré, avec l'approbation du Conseil de gestion, de 495,2 $ en fin d'exercice (aux fins de la renconversion de la main-d'œuvre).